Labour Canada Travail Canada

Canadian Position with Respect to

CONVENTIONS AND RECOMMENDATIONS

adopted at the

77th and 78th Sessions of the
International Labour Conference
Geneva, June 1990 and June 1991

Canada

Canadian Position with Respect to

CONVENTIONS AND RECOMMENDATIONS

adopted at the

77th and 78th Sessions of the
International Labour Conference
Geneva, June 1990 and June 1991

Published by authority of the Minister of Labour,
Government of Canada

Additional copies may be obtained from:

Publications Distribution Centre
Labour Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
Telephone: (819) 994-0543

© Minister of Supply and Services Canada, 1992

Printed in Canada
Catalogue No. L31-92/1992
ISBN 0-662-59317-0

93-02690/

Table of Contents

Introduction 1

Conventions and Recommendations Adopted at the 77th Session of the International Labour Conference, Geneva, June 1990 2

A. Convention 170 and Recommendation 177 - Safety in the Use of Chemicals at Work 2

B. Convention 171 and Recommendation 178 - Night Work (and Protocol revising Convention 89 on Night Work of Women Employed in Industry) 8

Convention and Recommendation Adopted at the 78th Session of the International Labour Conference, Geneva, June 1991 11

Convention 172 and Recommendation 179 - Working Conditions in Hotels, Restaurants and Similar Establishments 11

Appendices

1. Texts of the Instruments adopted at the 77th and 78th Sessions of the International Labour Conference, Geneva, June 1990 and June 1991 . . 17

   a) Convention 170 - Safety in the Use of Chemicals at Work 19

   b) Recommendation 177 - Safety in the Use of Chemical at Work . . . 30

   c) Convention 171 - Night Work 40

   d) Recommendation 178 - Night Work 47

   e) Protocol revising Convention 89 on Night Work of Women Employed in Industry 54

   f) Convention 172 - Working Conditions in Hotels, Restaurants and Similar Establishments 65

   g) Recommendation 179 - Working Conditions in Hotels, Restaurants and Similar Establishments 72

Table of Contents (continued)

2. Opinion of the federal Department of Justice regarding the appropriate legislative jurisdiction in Canada for the instruments adopted in June 1990 and June 1991 77

3. Record of the vote of the Canadian delegates at the Conference upon the adoption of instruments in June 1990 and June 1991 81

4. Text of Article 19 of the ILO Constitution regarding the obligation of the ILO members in respect of adopted Conventions and Recommendations 85

Introduction

The International Labour Organization (ILO) is the oldest United Nations agency. Canada was among the founding members when the Organization was established in 1919. The ILO is the only organization in the U.N. system which is tripartite, that is, comprising representatives not only of governments but also of workers' and employers' organizations. All three groups have an equal say in the development and administration of the ILO's policies, programs, and international labour standards. The number of ILO member States is at present 159.

The tripartite General Conference of the ILO adopts international standards in the form of **Conventions and Recommendations**. The difference between the two types of instruments is that only Conventions are open to ratification by member States. A Recommendation can be adopted either on its own or as accompanying a given Convention. In the first instance, a Recommendation is designed to provide guidelines for the development of national policy, legislation and practice; in the second instance, it aims at providing guidance as to possible ways of implementing the provisions of the Convention to which it refers.

Under the ILO Constitution, all ILO member States are required to bring newly adopted ILO Conventions and Recommendations to the attention of the competent authority or authorities; to inform the ILO that this has been done; and subsequently, if requested, to report to the ILO on the position of its law and practice with respect to the matters dealt with in these Conventions and Recommendations.

In the case of a federal state such as Canada, when the subject of a Convention or Recommendation is partly within provincial and territorial jurisdictions, the federal government is also required to refer the Convention or Recommendation to the attention of the provinces and territories.

There is no obligation for ILO member States to ratify any ILO Convention, but if a member State does ratify, it undertakes to fully implement the Convention and to report regularly to the ILO on implementation measures. These reports are reviewed by a Committee of Experts, which reports annually to the International Labour Conference on the degree of compliance of the various member States with the Conventions which they have ratified.

Failure to implement a ratified Convention can give rise to observations by the Committee of Experts, and to requests from the International Labour Conference Committee on Application to appear before it and explain the reasons for non-compliance. A member State can also be subject to complaints to the ILO by another member State or by an association of workers or employers alleging violation of a ratified Convention.

The long-standing practice in Canada as regards ILO Conventions coming under both federal and provincial/territorial jurisdictions has been to ratify a Convention only if all 13 jurisdictions concur with ratification and undertake to implement the Convention's requirements pertaining to their respective jurisdictions.

The present document deals with the Conventions and Recommendations adopted by the International Labour Conference at its 77th Session, June 1990, and at its 78th Session, June 1991. In accordance with the usual practice pertaining to documents tabled in Parliament on recently adopted ILO Conventions or Recommendations, the purpose of the present document is not to make any recommendation as to ratification of the Conventions, but to set forth the Canadian situation with respect to matters covered in all of these instruments.

Conventions and Recommendations Adopted at the 77th Session of the International Labour Conference, Geneva, June 1990

At that session, the Conference adopted the following instruments:

Convention 170 and Recommendation 177 on Safety in the Use of Chemicals at Work;

Convention 171 and Recommendation 178 on Night Work.

In addition, the Conference adopted a Protocol revising Convention 89 on Night Work of Women Employed in Industry, which had been adopted in 1948.

A. Convention 170 and Recommendation 177 - Safety in the Use of Chemicals at Work

Legislative Jurisdiction

According to the federal Department of Justice, these instruments are partially within provincial jurisdiction and partially within federal jurisdiction.

Main provisions

Both instruments aim at preventing or reducing the incidence of chemically induced illnesses and injuries in the workplace.

The Convention

Scope

The Convention applies to all branches of economic activity in which chemicals are used. However, it provides for the possibility of excluding, in consultation with employers' and workers' organizations, particular branches, undertakings, or products, providing that they have a level of protection equal to that afforded by the application of the Convention.

Measures to be taken

Ratifying member States are required, in consultation with employers' and workers' organizations, to formulate, implement and periodically review a coherent policy on safety in "the use of chemicals at work". The term "use of chemicals at work" includes the production, handling, storage and transport of chemicals, as well as the disposal and treatment of waste, the release of chemicals, and the maintenance, repair and cleaning of equipment and containers for chemicals.

The competent authority must have the power to prohibit or restrict the use of certain hazardous chemicals on grounds of safety and health, or to require advance notification and authorization before such chemicals can be used.

The protective and preventive measures to be taken include systems and specific criteria for classification of all chemicals; compulsory labelling and, for hazardous chemicals, safety data sheets containing detailed essential information regarding their identity, supplier, classification, hazards, safety precautions and emergency procedures. In the case of transport of chemicals, classification and identification systems must take into account existing United Nations Recommendations on the transport of dangerous goods.

An exporting member State must advise any importing country when the exporting State has prohibited all or some uses of hazardous chemicals.

Responsibilities of suppliers, employers and workers

The Convention sets out the responsibilities of suppliers as regards classification, identification, and provision of hazard information for chemicals. It also sets out employers' responsibilities as regards classification, identification, and transfer of chemicals, exposure, operational control, disposal, information, training, and cooperation with workers and their representatives. Where other measures are insufficient to provide protection, the employer must provide personal protective equipment and clothing "at no cost to the worker".

The Convention allows employers to protect confidential information from being disclosed to their competitors so long as the safety and health of workers is not put at risk.

Workers, for their part, must cooperate with their employers in the discharge of the latter's responsibilities, comply with safety procedures and practices, and take all reasonable steps to minimize or eliminate risk. Workers have the right to remove themselves from danger resulting from the use of chemicals when they have reasonable justification to believe that there is an imminent and serious risk to their safety or health.

The Recommendation

The instrument provides guidelines on such matters as: the chemical characteristics on which classification criteria should be based; compilation and updating, by the competent authority, of a consolidated list of the chemical elements and compounds used at work, together with hazard information; and specific items to be included in labels, chemical safety data sheets, and in criteria for the use, storage, transport, and disposal of hazardous chemicals.

Canadian situation

There is a high degree of conformity in Canada with the provisions of both the Convention and the Recommendation. The instruments' provisions are in large measure reflected in the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS), a pan-Canadian system which came into effect on October 31, 1988, and which is designed to protect Canadian workers by providing workers and employers with vital information about hazardous materials in the workplace.

In the development and implementation of WHMIS, provincial and territorial governments and organizations representing suppliers, employers and workers, have held extensive consultations.

The key features of the legislation implementing WHMIS are: criteria to classify hazardous materials; requirements for cautionary labelling of hazardous materials and for the disclosure of information through the use of material safety data sheets; worker education programs; and a mechanism to protect confidential business information.

The federal *Hazardous Products Act* contains the core requirements of the system on matters directly affecting suppliers (i.e., producers, importers and distributors) while occupational safety and health legislation in all 13 jurisdictions provides complementary requirements for employers as regards workplace aspects of WHMIS.

Areas of potential divergence

The following requirements of the Convention may not be fully compatible with the Canadian situation.

Scope of work activities

The scope of the work activities covered by the Convention is broader than the scope of activities provided for under WHMIS or, as regards the transport of chemicals, under the *Transportation of Dangerous Goods Act.*[1]

For instance, the Convention requires that employers provide their workers with training and with information on safety in the use of chemicals at work, including safety data sheets containing detailed essential information on hazardous chemicals. Such provisions are found in Canadian occupational safety and health legislation under WHMIS. However, as regards transport of chemicals, although the *Transportation of Dangerous Goods Act* deals with the provision of training and safety information to workers, currently the *Act* is not being used to cover all of the Convention's requirements as regards the contents and provision of safety data sheets. Moreover, neither WHMIS nor the *Transportation of Dangerous Goods Act* covers chemicals in some situations where they are stored in a warehouse prior to or following transportation.[2]

The Convention requires that suppliers provide hazard information, including safety data sheets, to employers. The *Hazardous Products Act* under WHMIS contains such requirements for products which the supplier intends to be used in a workplace. However, these provisions of the *Act* do not at present cover hazardous waste nor do they apply to consumer products which, although they may be found in a workplace, are not intended by the supplier to be used in a workplace. In addition, the *Hazardous Products Act* does not require suppliers to provide hazard information to employers

---

[1] All the provinces and territories have adopted the federal transport of dangerous goods regulations under the Act.

[2] However, the *Transportation of Dangerous Goods Act* does cover storage of chemicals, in a warehouse, which is incidental to the transport of the chemicals.

involved in the transport of chemicals for use in the workplace. Although the *Transportation of Dangerous Goods Act* requires that hazard information originating from suppliers be provided by means of shipping documents to transport carriers, the *Act*, as already mentioned, is not currently being used to cover all of the Convention's requirements as regards safety data sheets.

Protection for excluded products

The Convention requires that when specific products are excluded from the Convention's application, there must, as regards the excluded products, be protection equal to that afforded by the Convention.

In Canada, there are systems which provide hazard information on a number of products excluded from coverage of WHMIS (e.g., explosives, pesticides, hazardous wastes, radioactive materials, cosmetics, and consumer products), but these systems may not meet the Convention's requirement of equal protection.

Identification of all chemicals

In this regard, the Convention requires that all chemicals must be marked so as to indicate their identity.

Although Canadian legislation does not require the identification of chemicals that are intended for use in the workplace where such chemicals do not meet hazard classification criteria, in practice, most, though perhaps not all, commercial products used in Canada are identified in some way.

Provision of equipment and clothing without cost

The Convention requires that the employer must provide personal protective equipment and clothing without cost to the worker.

In Canada, the employer generally provides without cost to the worker the vast majority of necessary protective equipment and clothing. However, this may not always be the case as regards basic standard protective equipment such as, depending on the jurisdiction, hard hats and safety boots and goggles. The cost of these may in certain cases be assumed by the worker or shared between the employer and worker, as may be provided by collective agreements.

Classification information

The Convention requires that chemical safety data sheets contain detailed information on the classification of hazardous chemicals. The *Hazardous Products Act* does not provide for this requirement.

As regards the Recommendation, under the *Hazardous Products Act* the competent authority does not, as the Recommendation suggests, compile and update a consolidated list of the chemical elements and compounds used at work, together with hazard information. The Domestic Substances List, compiled under the *Canadian Environmental Protection Act*, covers substances imported into or manufactured in Canada or used in Canadian commerce and would encompass many of the chemicals used in the Canadian workplace. However, the list does not cover all chemicals used at work and generally does not contain the hazard information contemplated by the Recommendation.

The current requirements of WHMIS differ in some minor details from the Recommendation's provisions on the labelling and marking of chemicals and on chemical safety data sheets.

Current developments

Possible changes in the potential divergences mentioned above are being examined.

The federal government has established a tripartite WHMIS Current Issues Committee including federal, provincial, and territorial governments, organized labour and industry to develop consensus recommendations for changes to the existing WHMIS system. The Committee is examining possible changes in some of the situations, described above under "scope of work activities" where the *Hazardous Products Act* does not currently require suppliers to provide WHMIS hazard information to employers.

In addition, a Parliamentary Committee, the House of Commons Standing Committee on Consumer and Corporate Affairs and Government Operations, examined the exclusion of products from coverage of WHMIS, and has made recommendations concerning application of WHMIS to the excluded products. The Committee recommended the extension of WHMIS information requirements to most excluded products, either by removal of the exclusion or by establishment of WHMIS-type requirements under legislation governing the products.

In another development, the WHMIS Current Issues Committee has recommended that the *Hazardous Products Act* require the disclosure of the hazard classification on WHMIS material safety data sheets.

B. Convention 171 and Recommendation 178 - Night Work

Legislative jurisdiction

According to the federal Department of Justice, these instruments are partially within provincial jurisdiction and partially within federal jurisdiction.

Background

An earlier Convention (No. 89) on Night Work of Women Employed in Industry, adopted by the ILO in 1948, provided that, subject to certain exemptions, women must not be employed during the night in any industrial undertaking.

Over time, Convention 89 -- which Canada did not ratify -- came to be seen as outdated since it applied exclusively to women and was considered to be incompatible with the principle of equal opportunity in employment for men and women workers. This and the fact that the ILO Governing Body believed that the time had come to develop standards which would apply to both men and women night workers led to a decision to put the question of night work on the agenda for discussion at the 1989 and 1990 ILO Conferences.

By that time, the earlier Convention (No. 89) had already been ratified by 56 member States, mostly developing countries, a number of which felt that the Convention was still relevant to their national conditions and circumstances and should not be replaced. Consequently, the 1990 ILO Conference, in addition to adopting a new Convention and a Recommendation on Night Work, adopted a Protocol to Convention 89.

The Protocol kept Convention 89, including its exclusive focus on women night workers, open for ratification but allowed that Convention to be more flexibly implemented by States which either had already ratified or which would ratify Convention 89 in the future. The Protocol thereby reduced the gap between the protective measures called for in Convention 89 and the principle of equal opportunity for men and women workers.

Main provisions

The Convention

Definition and scope

"Night work" is defined as "all work which is performed during a period of not less than seven consecutive hours, including the interval from midnight to 5 a.m."

The Convention applies to all employed persons with the exception of those employed in agriculture, stock raising, fishing, maritime transport and inland navigation. It provides for the possibility of excluding, in consultation with employers' and workers' organizations, limited categories of workers, whose inclusion would create substantial problems.

Measures to be taken

Member States are required to take specified measures, which may be applied progressively, in order to protect the health and safety of night workers, and provide them with maternity protection, assistance in meeting their family and social responsibilities, as well as advancement opportunities and appropriate compensation.

The above-mentioned measures include health checks at the worker's request before assignment and at regular intervals afterwards, suitable first-aid facilities, safeguards in case of permanent or temporary unfitness for night work, and appropriate social services. Compensation for night workers -- working time, pay or similar benefits -- must recognize the nature of night work.

Special protective measures must be provided for pregnant women and young mothers, including adequate employment, income and career safeguards.

During pregnancy and maternity, women night workers must have available to them an alternative to night work, which may involve a transfer to day work, social security benefits, or extended maternity leave. The alternative to night work must be available for a minimum of 16 weeks, at least eight of which must be before child-birth, and for additional periods where necessary for the health of the mother or her child.

The Convention provides that the employer must, before introducing night shifts, consult with workers' representatives concerning the details and organization of the work and the occupational health measures and social services which would be required.

Means of implementation

The above measures may be taken through legislation, collective agreements or any means appropriate to national conditions and practice. However, the measures must be provided for in legislation where they have not been implemented by other means.

The Recommendation

The instrument provides more detailed guidelines on the principles set out in the Convention, particularly as regards normal hours of work, overtime, rest periods, financial compensation, safety and health, and social services to reduce travel time and travel expenses, improve the quality of rest, and provide food and beverages.

The Protocol

This instrument amends Convention (No. 89) on Night Work of Women Employed in Industry to allow the competent authority to make changes, with the agreement of employers and workers, to Convention 89's definition of the "night" period and conditions for exemption from the prohibition of night work by women.

The Protocol further provides that where, in introducing such changes in a specific establishment, no agreement has been reached between employers and workers, the changes may nevertheless be introduced temporarily, provided there has been consultation with employers and workers and there are adequate safeguards for women night workers as regards occupational safety and health, social services and equality of treatment.

The Protocol also provides for safeguards for women night workers during pregnancy and after childbirth.

Canadian situation

Many of the subjects addressed in the Convention and Recommendation, such as hours of work and rest periods, overtime pay, vacation, maternity, parental and other leaves, and occupational safety and health, are already covered in the labour legislation of Canadian jurisdictions applying to workers generally. However, with

very limited exceptions,[3] Canadian legislation for workers generally dealing with minimum standards on hours of work and so forth, and with occupational safety and health, does not, at either the federal or provincial levels, distinguish between night work and day work.

The Convention's provisions on maternity leave for women night workers may not be fully compatible with the Canadian situation. The Convention provides that the period of maternity leave provided to women workers as an alternative to night work must be a minimum of 16 weeks, at least eight of which must be taken prior to childbirth. In Canada, while legislation in all jurisdictions provides women workers with maternity protection, without distinguishing between night workers and day workers, the legislation is generally more flexible than the Convention as regards the time during which maternity leave must be taken.

Canadian legislation does not cover, even for workers generally, the instruments' requirements as regards the provision of social services.

As regards the Protocol to the earlier Convention (No. 89) on Night Work of Women Employed in Industry, the flexibility which it provides is optional and, as will have been seen, does not change the fundamental incompatibility between Convention 89 and the principle of equal opportunity in employment for men and women. For these reasons, the Government of Canada did not participate in the discussion of the Protocol at the 1990 ILO Conference and abstained in the vote on that instrument.

Convention and Recommendation Adopted at the 78th Session of the International Labour Conference, Geneva, June 1991

At that session, the Conference adopted the following instruments:

Convention 172 and Recommendation 179 - Working Conditions in Hotels, Restaurants and Similar Establishments

Legislative jurisdiction

According to the federal Department of Justice, these instruments are partially within provincial jurisdiction and partially within federal jurisdiction.

---

[3] For example, legislation restricting work by young persons during certain hours and regulations requiring the provision of adequate transportation to persons working at night.

Main provisions

Both instruments aim at enhancing working conditions, training and career prospects of workers in hotels, restaurants and similar establishments, a sector in which there is an ongoing need for qualified and experienced personnel.

The Convention

Scope

A member State, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned, may exclude certain types of establishments or categories of workers from the Convention's application, or extend the Convention's coverage to other related establishments providing tourism services.

In member States where the Convention's provisions are implemented through collective agreements, it would be sufficient that the agreements cover the "great majority", though not all, of the workers in hotels, restaurants, and similar establishments.

Measures to be taken

Member States must adopt and apply a policy designed to improve the working conditions of the workers concerned. The policy must aim at ensuring that such workers are not excluded from minimum standards applying to workers in general.

The workers concerned must be afforded reasonable normal hours of work -- the term "hours of work" meaning, unless otherwise determined by national law or practice, the time during which a worker is at the disposal of the employer -- reasonable overtime provisions, and reasonable minimum daily and weekly rest periods, in accordance with national law and practice.

Sufficient advance notice of their work schedules must, wherever possible, be given to workers so that they may organize their personal and family lives accordingly.

Workers must be appropriately compensated, in time or remuneration, if they are required to work on public holidays. They must also be entitled to annual leave with pay. The above-mentioned compensation, and the duration of the annual leave, are to be determined by collective bargaining or in accordance with national law and practice.

As regards remuneration, the Convention provides that regardless of tips -- i.e., amounts of money which customers give to the workers voluntarily in addition to the amounts they are bound to pay -- the workers must receive a basic remuneration which is to be paid at regular intervals.

Finally, the Convention provides for the prohibition of the sale and purchase of employment in hotels, restaurants, and similar establishments.

Means of implementation

The above measures may be implemented by legislation, collective agreements, or by any other means appropriate to national conditions and practice.

During the 1991 ILO Conference discussion of this item, the ILO Legal Advisor pointed out that, although the Convention provided for flexible means of implementation,

> if these results could not be achieved by other means, governments which had chosen to ratify the Convention would have, in the last resort, to adopt legislative measures.[4]

The Recommendation

The instrument contains more detailed guidelines on the principles set out in the Convention.

It provides that measures fixing normal hours of work and overtime should be the subject of consultations between the employer and the workers concerned or their representatives, and that split shifts should, wherever practicable, be progressively eliminated.

The workers concerned should, as far as possible, be entitled to a weekly rest period of at least 36 hours -- where practicable uninterrupted -- and they should also be entitled to an average daily rest period of 10 consecutive hours.

Where paid annual holidays are less than four weeks for one year of service, steps should be taken, through collective bargaining or other means consistent with national practice, to bring them progressively to that level.

---

[4] 1991 International Labour Conference, Provisional Record 23, paragraph 30.

Finally, the Recommendation provides that member States should establish -- or assist nongovernmental organizations to establish -- appropriate policies and programs for vocational education and training and for management development, with the objective of improving the participants' skills, job performance and career prospects.

Canadian situation

There is considerable conformity in Canada to the Convention and Recommendation. Most workers in the hotels and restaurants sector are covered by legislation applying to workers generally which provides standards which are, for the most part, equal to or higher than the standards called for in these instruments.

The legislation generally provides for a standard number of hours per day or per week, beyond which overtime must be paid. In addition to standard hours of work, some jurisdictions also provide a legal maximum number of hours per day or per week in excess of which an employee is not permitted to work. Canadian labour standards legislation also provides for other benefits required by the Convention and Recommendation such as minimum weekly rest periods, compensation for work on general holidays, and annual vacations with pay.

Areas of potential divergence

The Convention

The Convention will come into force one year after it has been ratified by two member States. There is therefore no ILO jurisprudence as yet which could clarify the precise meaning of various provisions and indicate how the ILO supervisory bodies would expect them to be implemented under specific national conditions.

Depending on their precise meaning, a few requirements of the Convention may not be fully compatible with the Canadian situation.

Definition of "hours of work"

The Convention defines "hours of work", for which the worker must receive compensation, to mean the time during which a worker is "at the disposal of the employer," unless otherwise determined by national law or practice. It is unclear whether the term "at the disposal of the employer" refers (a) only to the worker's normal hours of work and overtime or (b) also to the time during which the worker is on standby or subject to callback.

If (b) is the correct interpretation, the definition of "hours of work" may not be fully compatible with the situation in Canada. Although there are collective agreements in the hotels and restaurants industry which provide for compensation for time that an employee is on standby, these agreements apply to only a minority of workers in the industry and Canadian labour standards legislation may not fully cover this situation.

Advance notice of work schedules

The Convention requires that "wherever possible" the worker must be given sufficient advance notice of his or her working schedules to enable him or her to organize his or her personal and family life.

There is no such requirement in Canadian labour legislation and, depending on the precise scope of "wherever possible", the requirement may be incompatible with Canadian practice in the hotels and restaurants industry, where the need frequently arises to call employees to work on short notice.

The Recommendation

A number of suggested guidelines in the Recommendation are not fully implemented in Canada.

Weekly and daily rest periods

The Recommendation suggests that workers, where possible, should be afforded weekly rest periods of at least 36 hours which, where practicable, should be uninterrupted. In practice, workers generally in Canada commonly receive two days of rest per week -- though not necessarily uninterrupted -- but labour standards legislation in most Canadian jurisdictions provides for only one full day of rest in a week.

The Recommendation's guideline of an average daily rest period of 10 consecutive hours may not be compatible with labour standards legislation in several Canadian jurisdictions which either does not specify, or else provides for shorter, minimum daily rest periods.

Moreover, the Recommendation's guidelines as regards weekly and daily rest periods may be difficult to implement in the hotels and restaurants industry in those instances where there is a need to work longer or irregular hours and split shifts, and where there are several peak periods of demand for workers in a day. In practice, especially in remote areas, employees frequently prefer to work longer hours so that they may earn premium pay.

Four weeks paid annual vacation for one year service

The Recommendation provides for a paid annual holiday of four weeks for one year of service as a standard to be progressively implemented. No Canadian jurisdiction meets this standard for any workers under the minimum vacation entitlements provisions of its labour standards legislation.

Elimination of split shifts

The Recommendation provides that split shifts should, wherever practicable, be progressively eliminated. This may not be compatible with the situation in Canada, given the nature and requirements of the hotels and restaurants industry.

Appendix 1

International Labour Conference
Conférence internationale du Travail

CONVENTION 170

CONVENTION CONCERNING SAFETY IN THE USE
OF CHEMICALS AT WORK.
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS SEVENTY-SEVENTH SESSION.
GENEVA. 25 JUNE 1990

CONVENTION 170

CONVENTION CONCERNANT LA SÉCURITÉ DANS L'UTILISATION
DES PRODUITS CHIMIQUES AU TRAVAIL.
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA SOIXANTE-DIX-SEPTIÈME SESSION.
GENÈVE. 25 JUIN 1990

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

Convention 170

CONVENTION CONCERNING SAFETY IN THE USE OF CHEMICALS AT WORK

The General Conference of the International Labour Organisation.

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 77th Session on 6 June 1990, and

Noting the relevant international labour Conventions and Recommendations and, in particular, the Benzene Convention and Recommendation, 1971, the Occupational Cancer Convention and Recommendation, 1974, the Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention and Recommendation, 1977, the Occupational Safety and Health Convention and Recommendation, 1981, the Occupational Health Services Convention and Recommendation, 1985, the Asbestos Convention and Recommendation, 1986, and the list of occupational diseases, as amended in 1980, appended to the Employment Injury Benefits Convention, 1964, and

Noting that the protection of workers from the harmful effects of chemicals also enhances the protection of the general public and the environment, and

Noting that workers have a need for, and right to, information about the chemicals they use at work, and

Considering that it is essential to prevent or reduce the incidence of chemically induced illnesses and injuries at work by –

(a) ensuring that all chemicals are evaluated to determine their hazards,

(b) providing employers with a mechanism to obtain from suppliers information about the chemicals used at work so that they can implement effective programmes to protect workers from chemical hazards,

(c) providing workers with information about the chemicals at their workplaces, and about appropriate preventive measures so that they can effectively participate in protective programmes,

(d) establishing principles for such programmes to ensure that chemicals are used safely, and

Having regard to the need for co-operation within the International Programme on Chemical Safety between the International Labour Organization, the United Nations Environment Programme and the World Health Organization as well as with the Food and Agriculture Organisation of the United Nations and the United Nations Industrial Development Organisation, and noting the relevant instruments, codes and guide-lines promulgated by these organisations, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to safety in the use of chemicals at work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety the following Convention, which may be cited as the Chemicals Convention, 1990.

PART I. SCOPE AND DEFINITIONS

Article 1

1. This Convention applies to all branches of economic activity in which chemicals are used.

2. The competent authority of a Member ratifying this Convention, after consulting the most representative organisations of employers and workers concerned, and on the basis of an assessment of the hazards involved and the protective measures to be applied –

(a) may exclude particular branches of economic activity, undertakings or products from the application of the Convention, or certain provisions thereof, when –

(i) special problems of a substantial nature arise; and

(ii) the overall protection afforded in pursuance of national law and practice is not inferior to that which would result from the full application of the provisions of the Convention;

(b) shall make special provision to protect confidential information whose disclosure to a competitor would be liable to cause harm to an employer's business so long as the safety and health of workers are not compromised thereby.

3. This Convention does not apply to articles which will not expose workers to a hazardous chemical under normal or reasonably foreseeable conditions of use.

4. This Convention does not apply to organisms, but does apply to chemicals derived from organisms.

Article 2

For the purposes of this Convention –

(a) the term "chemicals" means chemical elements and compounds, and mixtures thereof, whether natural or synthetic;

(b) the term "hazardous chemical" includes any chemical which has been classified as hazardous in accordance with Article 6 or for which relevant information exists to indicate that the chemical is hazardous;

(c) the term "use of chemicals at work" means any work activity which may expose a worker to a chemical, including –

(i) the production of chemicals;

(ii) the handling of chemicals;

(iii) the storage of chemicals;

(iv) the transport of chemicals;

(v) the disposal and treatment of waste chemicals;

(vi) the release of chemicals resulting from work activities;

(vii) the maintenance, repair and cleaning of equipment and containers for chemicals;

(d) the term "branches of economic activity" means all branches in which workers are employed, including the public service;

(e) the term "article" means an object which is formed to a specific shape or design during its manufacture or which is in its natural shape, and whose use in that form is dependent in whole or in part on its shape or design;

(f) the term "workers' representatives" means persons who are recognised as such by national law or practice, in accordance with the Workers' Representatives Convention, 1971.

Part II. General principles

Article 3

The most representative organisations of employers and workers concerned shall be consulted on the measures to be taken to give effect to the provisions of this Convention.

Article 4

In the light of national conditions and practice and in consultation with the most representative organisations of employers and workers, each Member shall formulate, implement and periodically review a coherent policy on safety in the use of chemicals at work.

Article 5

The competent authority shall have the power, if justified on safety and health grounds, to prohibit or restrict the use of certain hazardous chemicals, or to require advance notification and authorisation before such chemicals are used.

PART III. CLASSIFICATION AND RELATED MEASURES

Article 6

CLASSIFICATION SYSTEMS

1. Systems and specific criteria appropriate for the classification of all chemicals according to the type and degree of their intrinsic health and physical hazards and for assessing the relevance of the information required to determine whether a chemical is hazardous shall be established by the competent authority, or by a body approved or recognised by the competent authority, in accordance with national or international standards.

2. The hazardous properties of mixtures composed of two or more chemicals may be determined by assessments based on the intrinsic hazards of their component chemicals.

3. In the case of transport, such systems and criteria shall take into account the United Nations Recommendations on the transport of dangerous goods.

4. The classification systems and their application shall be progressively extended.

Article 7

LABELLING AND MARKING

1. All chemicals shall be marked so as to indicate their identity.

2. Hazardous chemicals shall in addition be labelled, in a way easily understandable to the workers, so as to provide essential information regarding their classification, the hazards they present and the safety precautions to be observed.

3.(1) Requirements for marking or labelling chemicals pursuant to paragraphs 1 and 2 of this Article shall be established by the competent authority, or by a body approved or recognised by the competent authority, in accordance with national or international standards.

(2) In the case of transport, such requirements shall take into account the United Nations Recommendations on the transport of dangerous goods.

Article 8

CHEMICAL SAFETY DATA SHEETS

1. For hazardous chemicals, chemical safety data sheets containing detailed essential information regarding their identity, supplier, classification, hazards, safety precautions and emergency procedures shall be provided to employers.

2. Criteria for the preparation of chemical safety data sheets shall be established by the competent authority, or by a body approved or recognised by the competent authority, in accordance with national or international standards.

3. The chemical or common name used to identify the chemical on the chemical safety data sheet shall be the same as that used on the label.

Article 9

RESPONSIBILITIES OF SUPPLIERS

1. Suppliers of chemicals, whether manufacturers, importers or distributors, shall ensure that –

(a) such chemicals have been classified in accordance with Article 6 on the basis of knowledge of their properties and a search of available information or assessed in accordance with paragraph 3 below;

(b) such chemicals are marked so as to indicate their identity in accordance with Article 7, paragraph 1;

(c) hazardous chemicals they supply are labelled in accordance with Article 7, paragraph 2;

(d) chemical safety data sheets are prepared for such hazardous chemicals in accordance with Article 8, paragraph 1, and provided to employers.

2. Suppliers of hazardous chemicals shall ensure that revised labels and chemical safety data sheets are prepared and provided to employers, by a method which accords with national law and practice, whenever new relevant safety and health information becomes available.

3. Suppliers of chemicals which have not yet been classified in accordance with Article 6 shall identify the chemicals they supply and assess the properties of these chemicals on the basis of a search of available information in order to determine whether they are hazardous chemicals.

PART IV. RESPONSIBILITIES OF EMPLOYERS

Article 10

IDENTIFICATION

1. Employers shall ensure that all chemicals used at work are labelled or marked as required by Article 7 and that chemical safety data sheets have been provided as required by Article 8 and are made available to workers and their representatives.

2. Employers receiving chemicals that have not been labelled or marked as required under Article 7, or for which chemical safety data sheets have not been provided as required under Article 8, shall obtain the relevant information from the supplier or from other reasonably available sources, and shall not use the chemicals until such information is obtained.

3. Employers shall ensure that only chemicals which are classified in accordance with Article 6 or identified and assessed in accordance with Article 9, paragraph 3, and labelled or marked in accordance with Article 7 are used and that any necessary precautions are taken when they are used.

4. Employers shall maintain a record of hazardous chemicals used at the workplace, cross-referenced to the appropriate chemical safety data sheets. This record shall be accessible to all workers concerned and their representatives.

Article 11

TRANSFER OF CHEMICALS

Employers shall ensure that when chemicals are transferred into other containers or equipment, the contents are indicated in a manner which will make known to workers their identity, any hazards associated with their use and any safety precautions to be observed.

Article 12

EXPOSURE

Employers shall –

(a) ensure that workers are not exposed to chemicals to an extent which exceeds exposure limits or other exposure criteria for the evaluation and control of the working environment established by the competent authority, or by a body approved or recognised by the competent authority, in accordance with national or international standards;

(b) assess the exposure of workers to hazardous chemicals;

(c) monitor and record the exposure of workers to hazardous chemicals when this is necessary to safeguard their safety and health or as may be prescribed by the competent authority;

(d) ensure that the records of the monitoring of the working environment and of the exposure of workers using hazardous chemicals are kept for a period prescribed by the competent authority and are accessible to the workers and their representatives.

Article 13

OPERATIONAL CONTROL

1. Employers shall make an assessment of the risks arising from the use of chemicals at work, and shall protect workers against such risks by appropriate means, such as –

(a) the choice of chemicals that eliminate or minimise the risk;

(b) the choice of technology that eliminates or minimises the risk;

(c) the use of adequate engineering control measures;

(d) the adoption of working systems and practices that eliminate or minimise the risk;

(e) the adoption of adequate occupational hygiene measures;

(f) where recourse to the above measures does not suffice, the provision and proper maintenance of personal protective equipment and clothing at no cost to the worker, and the implementation of measures to ensure their use.

2. Employers shall –

(a) limit exposure to hazardous chemicals so as to protect the safety and health of workers;

(b) provide first aid;

(c) make arrangements to deal with emergencies.

Article 14

DISPOSAL

Hazardous chemicals which are no longer required and containers which have been emptied but which may contain residues of hazardous chemicals, shall be

handled or disposed of in a manner which eliminates or minimises the risk to safety and health and to the environment, in accordance with national law and practice.

Article 15

INFORMATION AND TRAINING

Employers shall –

(a) inform the workers of the hazards associated with exposure to chemicals used at the workplace;

(b) instruct the workers how to obtain and use the information provided on labels and chemical safety data sheets;

(c) use the chemical safety data sheets, along with information specific to the workplace, as a basis for the preparation of instructions to workers, which should be written if appropriate;

(d) train the workers on a continuing basis in the practices and procedures to be followed for safety in the use of chemicals at work.

Article 16

CO-OPERATION

Employers, in discharging their responsibilities, shall co-operate as closely as possible with workers or their representatives with respect to safety in the use of chemicals at work.

PART V. DUTIES OF WORKERS

Article 17

1. Workers shall co-operate as closely as possible with their employers in the discharge by the employers of their responsibilities and comply with all procedures and practices relating to safety in the use of chemicals at work.

2. Workers shall take all reasonable steps to eliminate or minimise risk to themselves and to others from the use of chemicals at work.

PART VI. RIGHTS OF WORKERS AND THEIR REPRESENTATIVES

Article 18

1. Workers shall have the right to remove themselves from danger resulting from the use of chemicals when they have reasonable justification to believe there is an imminent and serious risk to their safety or health, and shall inform their supervisor immediately.

2. Workers who remove themselves from danger in accordance with the provisions of the previous paragraph or who exercise any other rights under this Convention shall be protected against undue consequences.

3. Workers concerned and their representatives shall have the right to –

(a) information on the identity of chemicals used at work, the hazardous properties of such chemicals, precautionary measures, education and training;

(b) the information contained in labels and markings;

(c) chemical safety data sheets;

(d) any other information required to be kept by this Convention.

4. Where disclosure of the specific identity of an ingredient of a chemical mixture to a competitor would be liable to cause harm to the employer's business, the employer may, in providing the information required under paragraph 3 above, protect that identity in a manner approved by the competent authority under Article 1, paragraph 2 *(b)*.

PART VII. RESPONSIBILITY OF EXPORTING STATES

Article 19

When in an exporting member State all or some uses of hazardous chemicals are prohibited for reasons of safety and health at work, this fact and the reasons for it shall be communicated by the exporting member State to any importing country.

Article 20

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 21

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 22

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 23

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 24

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 25

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 26

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides –

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 22 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 27

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Seventy-seventh Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-seventh day of June 1990.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-seventh day of June 1990.

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la convention présentée ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy.
Copie certifiée conforme et complète.

For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

Copie certifiée conforme et complète.
Pour le Directeur général
du Bureau international du Travail :

FRANCIS MAUPAIN
Conseiller juridique
du Bureau international du Travail

International Labour Conference
Conférence internationale du Travail

RECOMMENDATION 177

RECOMMENDATION CONCERNING SAFETY IN THE USE
OF CHEMICALS AT WORK.
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS SEVENTY-SEVENTH SESSION,
GENEVA, 25 JUNE 1990

RECOMMANDATION 177

RECOMMANDATION CONCERNANT LA SÉCURITÉ DANS L'UTILISATION
DES PRODUITS CHIMIQUES AU TRAVAIL.
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA SOIXANTE-DIX-SEPTIÈME SESSION,
GENÈVE, 25 JUIN 1990

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

Recommendation 177

RECOMMENDATION CONCERNING SAFETY IN THE USE OF CHEMICALS AT WORK

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 77th Session on 6 June 1990, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to safety in the use of chemicals at work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Chemicals Convention, 1990;

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety the following Recommendation, which may be cited as the Chemicals Recommendation, 1990.

I. General provisions

1. The provisions of this Recommendation should be applied in conjunction with those of the Chemicals Convention, 1990 (hereafter referred to as "the Convention").

2. The most representative organisations of employers and workers concerned should be consulted on the measures to be taken to give effect to the provisions of this Recommendation.

3. The competent authority should specify categories of workers who for reasons of safety and health are not allowed to use specified chemicals or are allowed to use them only under conditions prescribed in accordance with national laws or regulations.

4. The provisions of this Recommendation should also apply to such self-employed persons as may be specified by national laws or regulations.

5. The special provisions established by the competent authority to protect confidential information, under Article 1, paragraph 2*(b)*, and Article 18, paragraph 4, of the Convention, should:

(a) limit the disclosure of confidential information to those who have a need related to workers' safety and health;

(b) ensure that those who obtain confidential information agree to use it only to address safety and health needs and otherwise to protect its confidentiality;

(c) provide that relevant confidential information be disclosed immediately in an emergency;

(d) provide for procedures to consider promptly the validity of the confidentiality claim and of the need for the information withheld where there is a disagreement regarding disclosure.

II. Classification and related measures

Classification

6. The criteria for the classification of chemicals established pursuant to Article 6, paragraph 1, of the Convention should be based upon the characteristics of chemicals including –

(a) toxic properties, including both acute and chronic health effects in all parts of the body;

(b) chemical or physical characteristics, including flammable, explosive, oxidising and dangerously reactive properties;

(c) corrosive and irritant properties;

(d) allergenic and sensitising effects;

(e) carcinogenic effects;

(f) teratogenic and mutagenic effects;

(g) effects on the reproductive system.

7. (1) As far as is reasonably practicable, the competent authority should compile and periodically update a consolidated list of the chemical elements and compounds used at work, together with relevant hazard information.

(2) For chemical elements and compounds not yet included in the consolidated list, the manufacturers or importers should, unless exempted, be required to transmit to the competent authority, prior to use at work, and in a manner consistent with the protection of confidential information under Article 1, paragraph 2 *(b)*, of the Convention, such information as is necessary for the maintenance of the list.

LABELLING AND MARKING

8. (1) The requirements for the labelling and marking of chemicals established pursuant to Article 7 of the Convention, should be such as to enable persons handling or using chemicals to recognise and distinguish between them both when receiving and when using them, so that they may be used safely.

(2) The labelling requirements for hazardous chemicals should, in conformity with existing national or international systems, cover –

(a) the information to be given on the label including as appropriate:

(i) trade names;

(ii) identity of the chemical;

(iii) name, address and telephone number of the supplier;

(iv) hazard symbols;

(v) nature of the special risks associated with the use of the chemical;

(vi) safety precautions;

(vii) identification of the batch;

(viii) the statement that a chemical safety data sheet giving additional information is available from the employer;

(ix) the classification assigned under the system established by the competent authority;

(b) the legibility, durability and size of the label;

(c) the uniformity of labels and symbols, including colours.

(3) The label should be easily understandable by workers.

(4) In the case of chemicals not covered by subparagraph (2) above, the marking may be limited to the identity of the chemical.

9. Where it is impracticable to label or mark a chemical in view of the size of the container or the nature of the package, provision should be made for other effective means of recognition such as tagging or accompanying documents. However, all containers of hazardous chemicals should indicate the hazards of the contents through appropriate wording or symbols.

CHEMICAL SAFETY DATA SHEETS

10. (1) The criteria for the preparation of chemical safety data sheets for hazardous chemicals should ensure that they contain essential information including, as applicable –

(a) chemical product and company identification (including trade or common name of the chemical and details of the supplier or manufacturer);

(b) composition/information on ingredients (in a way that clearly identifies them for the purpose of conducting a hazard evaluation);

(c) hazards identification;

(d) first-aid measures;

(e) fire-fighting measures;

(f) accidental release measures;

(g) handling and storage;

(h) exposure controls/personal protection (including possible methods of monitoring workplace exposure);

(i) physical and chemical properties;

(j) stability and reactivity;

(k) toxicological information (including the potential routes of entry into the body and the possibility of synergism with other chemicals or hazards encountered at work);

(l) ecological information;

(m) disposal considerations;

(n) transport information;

(o) regulatory information;

(p) other information (including the date of preparation of the chemical safety data sheet).

(2) Where the names or concentrations of the ingredients referred to in subparagraph (1) *(b)* above constitute confidential information, they may, in accordance with Article 1, paragraph 2 *(b)*, of the Convention, be omitted from the chemical safety data sheet. In accordance with Paragraph 5 of this Recommendation the information should be disclosed on request and in writing to the competent authority and to concerned employers, workers and their representatives who agree to use the information only for the protection of workers' safety and health and not otherwise to disclose it.

III. RESPONSIBILITIES OF EMPLOYERS

MONITORING OF EXPOSURE

11. (1) Where workers are exposed to hazardous chemicals, the employer should be required to –

(a) limit exposure to such chemicals so as to protect the health of workers;

(b) assess, monitor and record, as necessary, the concentration of airborne chemicals at the workplace.

(2) Workers and their representatives and the competent authority should have access to these records.

(3) Employers should keep the records provided for in this Paragraph for a period of time determined by the competent authority.

OPERATIONAL CONTROL WITHIN THE WORKPLACE

12. (1) Measures should be taken by employers to protect workers against hazards arising from the use of chemicals at work, based upon the criteria established pursuant to Paragraphs 13 to 16 below.

(2) In accordance with the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, adopted by the Governing Body of the International Labour Office, a national or multinational enterprise with more than one establishment should provide safety measures relating to the prevention and control of, and protection against, health hazards due to occupational exposure to hazardous chemicals, without discrimination, to the workers in all its establishments regardless of the place or country in which they are situated.

13. The competent authority should ensure that criteria are established for safety in the use of hazardous chemicals, including provisions covering, as applicable –

(a) the risk of acute or chronic diseases due to entry into the body by inhalation, skin absorption or ingestion;

(b) the risk of injury or disease from skin or eye contact;

(c) the risk of injury from fire, explosion or other events resulting from physical properties or chemical reactivity;

(d) the precautionary measures to be taken through –

(i) the choice of chemicals that eliminate or minimise such risks;

(ii) the choice of processes, technology and installations that eliminate or minimise such risks;

(iii) the use and proper maintenance of engineering control measures;

(iv) the adoption of working systems and practices that eliminate or minimise such risks;

(v) the adoption of adequate personal hygiene measures and provision of adequate sanitary facilities;

(vi) the provision, maintenance and use of suitable personal protective equipment and clothing, at no cost to the worker where the above measures have not proved sufficient to eliminate such risks;

(vii) the use of signs and notices;

(viii) adequate preparations for emergencies.

14. The competent authority should ensure that criteria are established for safety in the storage of hazardous chemicals, including provisions covering, as applicable –

(a) the compatibility and segregation of stored chemicals;

(b) the properties and quantity of chemicals to be stored;

(c) the security and siting of and access to stores;

(d) the construction, nature and integrity of storage containers;

(e) loading and unloading of storage containers;

(f) labelling and relabelling requirements;

(g) precautions against accidental release, fire, explosion and chemical reactivity;

(h) temperature, humidity and ventilation;

(i) precautions and procedures in case of spillage;

(j) emergency procedures;

(k) possible physical and chemical changes in stored chemicals.

15. The competent authority should ensure that criteria consistent with national or international transport regulations are established for the safety of workers involved in the transport of hazardous chemicals, including provisions covering, as applicable –

(a) the properties and quantity of chemicals to be transported;

(b) the nature, integrity and protection of packagings and containers used in transport, including pipelines;

(c) the specifications of the vehicle used in transport;

(d) the routes to be taken;

(e) the training and qualifications of transport workers;

(f) labelling requirements;

(g) loading and unloading;

(h) procedures in case of spillage.

16. (1) The competent authority should ensure that criteria consistent with national or international regulations regarding disposal of hazardous waste are established for procedures to be followed in the disposal and treatment of hazardous chemicals and hazardous waste products with a view to ensuring the safety of workers.

(2) These criteria should include provisions covering, as applicable –

(a) the method of identification of waste products;

(b) the handling of contaminated containers;

(c) the identification, construction, nature, integrity and protection of waste containers;

(d) the effects on the working environment;

(e) the demarcation of disposal areas;

(f) the provision, maintenance and use of personal protective equipment and clothing;

(g) the method of disposal or treatment.

17. The criteria for the use of chemicals at work established pursuant to the provisions of the Convention and this Recommendation should be as consistent as possible with the protection of the general public and the environment and any criteria established for that purpose.

MEDICAL SURVEILLANCE

18. (1) The employer, or the institution competent under national law and practice, should be required to arrange, through a method which accords with national law and practice, such medical surveillance of workers as is necessary –

(a) for the assessment of the health of workers in relation to hazards caused by exposure to chemicals;

(b) for the diagnosis of work-related diseases and injuries caused by exposure to hazardous chemicals.

(2) Where the results of medical tests or investigations reveal clinical or preclinical effects, measures should be taken to prevent or reduce exposure of the workers concerned, and to prevent further deterioration of their health.

(3) The results of medical examinations should be used to determine health status with respect to exposure to chemicals, and should not be used to discriminate against the worker.

(4) Records resulting from medical surveillance of workers should be kept for a period of time and by persons prescribed by the competent authority.

(5) Workers should have access to their own medical records, either personally or through their own physicians.

(6) The confidentiality of individual medical records should be respected in accordance with generally accepted principles of medical ethics.

(7) The results of medical examinations should be clearly explained to the workers concerned.

(8) Workers and their representatives should have access to the results of studies prepared from medical records, where individual workers cannot be identified.

(9) The results of medical records should be made available to prepare appropriate health statistics and epidemiological studies, provided anonymity is maintained, where this may aid in the recognition and control of occupational diseases.

FIRST AID AND EMERGENCIES

19. In accordance with any requirements laid down by the competent authority, employers should be required to maintain procedures, including first-aid arrangements, to deal with emergencies and accidents resulting from the use of hazardous chemicals at work and to ensure that workers are trained in these procedures.

IV. Co-operation

20. Employers, workers and their representatives should co-operate as closely as possible in the application of measures prescribed pursuant to this Recommendation.

21. Workers should be required to –

(a) take care as far as possible of their own safety and health and of that of other persons who may be affected by their acts or omissions at work in accordance with their training and with instructions given by their employer;

(b) use properly all devices provided for their protection or the protection of others;

(c) report forthwith to their supervisor any situation which they believe could present a risk, and which they cannot properly deal with themselves.

22. Publicity material concerning hazardous chemicals intended for use at work should call attention to their hazards and the necessity to take precautions.

23. Suppliers should, on Request, provide employers with such information as is available and required for the evaluation of any unusual hazards which might result from a particular use of a chemical at work.

V. Rights of workers

24. (1) Workers and their representatives should have the right to –

(a) obtain chemical safety data sheets and other information from the employer so as to enable them to take adequate precautions, in co-operation with their employer, to protect workers against risks from the use of hazardous chemicals at work;

(b) request and participate in an investigation by the employer or the competent authority of possible risks resulting from the use of chemicals at work.

(2) Where the information requested is confidential in accordance with Article 1, paragraph 2 *(b)*, and Article 18, paragraph 4, of the Convention, employers may require the workers or workers' representatives to limit its use to the evaluation

and control of possible risks arising from the use of chemicals at work, and to take reasonable steps to ensure that this information is not disclosed to potential competitors.

(3) Having regard to the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, multinational enterprises should make available, upon request, to workers concerned, workers' representatives, the competent authority and employers' and workers' organisations in all countries in which they operate, information on the standards and procedures related to the use of hazardous chemicals relevant to their local operations, which they observe in other countries.

25. (1) Workers should have the right –

(a) to bring to the attention of their representatives, the employer or the competent authority, potential hazards arising from the use of chemicals at work;

(b) to remove themselves from danger resulting from the use of chemicals when they have reasonable justification to believe there is an imminent and serious risk to their safety or health, and should inform their supervisor immediately;

(c) in the case of a health condition, such as chemical sensitisation, placing them at increased risk of harm from a hazardous chemical, to alternative work not involving that chemical, if such work is available and if the workers concerned have the qualifications or can reasonably be trained for such alternative work;

(d) to compensation if the case referred to in subparagraph (1) *(c)* results in loss of employment;

(e) to adequate medical treatment and compensation for injuries and diseases resulting from the use of chemicals at work.

(2) Workers who remove themselves from danger in accordance with the provisions of subparagraph (1) *(b)* or who exercise any of their rights under this Recommendation should be protected against undue consequences.

(3) Where workers have removed themselves from danger in accordance with subparagraph (1) *(b)*, the employer, in co-operation with workers and their representatives, should immediately investigate the risk and take any corrective steps necessary.

(4) Women workers should have the right, in the case of pregnancy or lactation, to alternative work not involving the use of, or exposure to, chemicals hazardous to the health of the unborn or nursing child, where such work is available, and the right to return to their previous jobs at the appropriate time.

26. Workers should receive –

(a) information on the classification and labelling of chemicals and on chemical safety data sheets in forms and languages which they easily understand;

(b) information on the risks which may arise from the use of hazardous chemicals in the course of their work;

(c) instruction, written or oral, based on the chemical safety data sheet and specific to the workplace if appropriate;

(d) training and, where necessary, retraining in the methods which are available for the prevention and control of, and for protection against, such risks, including correct methods of storage, transport and waste disposal as well as emergency and first-aid measures.

The foregoing is the authentic text of the Recommendation duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Seventy-seventh Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-seventh day of June 1990.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-seventh day of June 1990.

The text of the Recommendation as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la recommandation présentée ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy.
Copie certifiée conforme et complète.

For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

International Labour Conference
Conférence internationale du Travail

CONVENTION 171

CONVENTION CONCERNING NIGHT WORK.
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS SEVENTY-SEVENTH SESSION.
GENEVA, 26 JUNE 1990

CONVENTION 171

CONVENTION CONCERNANT LE TRAVAIL DE NUIT.
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA SOIXANTE-DIX-SEPTIÈME SESSION.
GENÈVE, 26 JUIN 1990

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

Convention 171

CONVENTION CONCERNING NIGHT WORK

The General Conference of the International Labour Organisation.

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 77th Session on 6 June 1990, and

Noting the provisions of international labour Conventions and Recommendations on the night work of children and young persons, and specifically the provisions in the Night Work of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention and Recommendation, 1946, the Night Work of Young Persons (Industry) Convention (Revised), 1948, and the Night Work of Children and Young Persons (Agriculture) Recommendation, 1921, and

Noting the provisions of international labour Conventions and Recommendations on night work of women, and specifically the provisions in the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948, and the Protocol of 1990 thereto, the Night Work of Women (Agriculture) Recommendation, 1921, and Paragraph 5 of the Maternity Protection Recommendation, 1952, and

Noting the provisions of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, and

Noting the provisions of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to night work, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety the following Convention, which may be cited as the Night Work Convention, 1990:

Article 1

For the purposes of this Convention:

(a) the term "night work" means all work which is performed during a period of not less than seven consecutive hours, including the interval from midnight to 5 a.m., to be determined by the competent authority after consulting the most representative organisations of employers and workers or by collective agreements;

(b) the term "night worker" means an employed person whose work requires the performance of a substantial number of hours of night work which exceeds a specified limit. This limit shall be fixed by the competent authority after consulting the most representative organisations of employers and workers or by collective agreements.

Article 2

1. This Convention applies to all employed persons except those employed in agriculture, stock raising, fishing, maritime transport and inland navigation.

2. A Member which ratifies this Convention may, after consulting the representative organisations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from its scope limited categories of workers when the application of the Convention to them would raise special problems of a substantial nature.

3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in paragraph 2 of this Article shall, in its reports on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, indicate the particular categories of workers thus excluded and the reasons for their exclusion. It shall also describe all measures taken with a view to progressively extending the provisions of the Convention to the workers concerned.

Article 3

1. Specific measures required by the nature of night work, which shall include, as a minimum, those referred to in Articles 4 to 10, shall be taken for night workers in order to protect their health, assist them to meet their family and social responsibilities, provide opportunities for occupational advancement, and compensate them appropriately. Such measures shall also be taken in the fields of safety and maternity protection for all workers performing night work.

2. The measures referred to in paragraph 1 above may be applied progressively.

Article 4

1. At their request, workers shall have the right to undergo a health assessment without charge and to receive advice on how to reduce or avoid health problems associated with their work:

(a) before taking up an assignment as a night worker;

(b) at regular intervals during such an assignment;

(c) if they experience health problems during such an assignment which are not caused by factors other than the performance of night work.

2. With the exception of a finding of unfitness for night work, the findings of such assessments shall not be transmitted to others without the workers' consent and shall not be used to their detriment.

Article 5

Suitable first-aid facilities shall be made available for workers performing night work, including arrangements whereby such workers, where necessary, can be taken quickly to a place where appropriate treatment can be provided.

Article 6

1. Night workers certified, for reasons of health, as unfit for night work shall be transferred, whenever practicable, to a similar job for which they are fit.

2. If transfer to such a job is not practicable, these workers shall be granted the same benefits as other workers who are unable to work or to secure employment.

3. A night worker certified as temporarily unfit for night work shall be given the same protection against dismissal or notice of dismissal as other workers who are prevented from working for reasons of health.

Article 7

1. Measures shall be taken to ensure that an alternative to night work is available to women workers who would otherwise be called upon to perform such work:

(a) before and after childbirth, for a period of at least sixteen weeks of which at least eight weeks shall be before the expected date of childbirth;

(b) for additional periods in respect of which a medical certificate is produced stating that it is necessary for the health of the mother or child:

(i) during pregnancy;

(ii) during a specified time beyond the period after childbirth fixed pursuant to subparagraph *(a)* above, the length of which shall be determined by the competent authority after consulting the most representative organisations of employers and workers.

2. The measures referred to in paragraph 1 of this Article may include transfer to day work where this is possible, the provision of social security benefits or an extension of maternity leave.

3. During the periods referred to in paragraph 1 of this Article:

(a) a woman worker shall not be dismissed or given notice of dismissal, except for justifiable reasons not connected with pregnancy or childbirth;

(b) the income of the woman worker shall be maintained at a level sufficient for the upkeep of herself and her child in accordance with a suitable standard of living. This income maintenance may be ensured by any of the measures listed in paragraph 2 of this Article, by other appropriate measures or by a combination of these measures;

(c) a woman worker shall not lose the benefits regarding status, seniority and access to promotion which may attach to her regular night work position.

4. The provisions of this Article shall not have the effect of reducing the protection and benefits connected with maternity leave.

Article 8

Compensation for night workers in the form of working time, pay or similar benefits shall recognise the nature of night work.

Article 9

Appropriate social services shall be provided for night workers and, where necessary, for workers performing night work.

Article 10

1. Before introducing work schedules requiring the services of night workers, the employer shall consult the workers' representatives concerned on the details of such schedules and the forms of organisation of night work that are best adapted to the establishment and its personnel as well as on the occupational health measures and social services which are required. In establishments employing night workers this consultation shall take place regularly.

2. For the purposes of this Article the term "workers' representatives" means persons who are recognised as such by national law or practice, in accordance with the Workers' Representatives Convention, 1971.

Article 11

1. The provisions of this Convention may be implemented by laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or court decisions, a combination of these means or in any other manner appropriate to national conditions and practice. In so far as they have not been given effect by other means, they shall be implemented by laws or regulations.

2. Where the provisions of this Convention are implemented by laws or regulations, there shall be prior consultation with the most representative organisations of employers and workers.

Article 12

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 13

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 14

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 15

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 16

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 17

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 18

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 14 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 19

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Seventy-seventh Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-seventh day of June 1990.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-seventh day of June 1990.

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la convention présentée ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy.
Copie certifiée conforme et complète.

For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

International Labour Conference
Conférence internationale du Travail

RECOMMENDATION 178

RECOMMENDATION CONCERNING NIGHT WORK.
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS SEVENTY-SEVENTH SESSION.
GENEVA, 26 JUNE 1990

RECOMMANDATION 178

RECOMMANDATION CONCERNANT LE TRAVAIL DE NUIT.
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA SOIXANTE-DIX-SEPTIÈME SESSION.
GENÈVE, 26 JUIN 1990

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

Recommendation 178

RECOMMENDATION CONCERNING NIGHT WORK

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 77th Session on 6 June 1990, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to night work, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Night Work Convention, 1990,

adopts this twenty-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety the following Recommendation, which may be cited as the Night Work Recommendation, 1990:

I. General provisions

1. For the purposes of this Recommendation:

(a) the term "night work" means all work which is performed during a period of not less than seven consecutive hours, including the interval from midnight to 5 a.m., to be determined by the competent authority after consulting the most representative organisations of employers and workers or by collective agreements;

(b) the term "night worker" means an employed person whose work requires the performance of a substantial number of hours of night work which exceeds a specified limit. This limit shall be fixed by the competent authority after consulting the most representative organisations of employers and workers or by collective agreements.

2. This Recommendation applies to all employed persons, except those employed in agriculture, stock raising, fishing, maritime transport and inland navigation.

3. (1) The provisions of this Recommendation may be implemented by laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or court decisions, a combination of these means or in any other manner appropriate to national conditions and practice. In so far as they have not been given effect by other means, they should be implemented by laws or regulations.

(2) Where the provisions of this Recommendation are implemented by laws or regulations, there should be prior consultation with the most representative organisations of employers and workers.

II. Hours of work and rest periods

4. (1) Normal hours of work for night workers should not exceed eight in any 24-hour period in which they perform night work, except in the case of work which includes substantial periods of mere attendance or stand-by, in cases in which alternative working schedules give workers at least equivalent protection over different periods or in cases of exceptional circumstances recognised by collective agreements or failing that by the competent authority.

(2) The normal hours of work of night workers should generally be less on average than and, in any case, not exceed on average those of workers performing the same work to the same requirements by day in the branch of activity or the undertaking concerned.

(3) Night workers should benefit to at least the same extent as other workers from general measures for reducing normal weekly hours of work and increasing days of paid leave.

5. (1) Work should be organised in such a way as to avoid, as far as possible, overtime by night workers before or after a daily period of work which includes night work.

(2) In occupations involving special hazards or heavy physical or mental strain, no overtime should be performed by night workers before or after a daily period of work which includes night work, except in cases of *force majeure* or of actual or imminent accident.

6. Where shift work involves night work:

(a) in no case should two consecutive full-time shifts be performed, except in cases of *force majeure* or of actual or imminent accident;

(b) a rest period of at least 11 hours between two shifts should be guaranteed as far as possible.

7. Daily periods of work which include night work should include a break or breaks to enable workers to rest and eat. The scheduling and total length of these breaks should take account of the demands placed on workers by the nature of night work.

III. Financial compensation

8. (1) Night work should generally give rise to appropriate financial compensation. Such compensation should be additional to the remuneration paid for the same work performed to the same requirements during the day and:

(a) should respect the principle of equal pay for men and women for the same work, or for work of equal value; and

(b) may by agreement be converted into reduced working time.

(2) In determining such compensation, the extent of reductions in working hours may be taken into account.

9. Where financial compensation for night work is a normal element in a night worker's earnings, it should be included in the calculation of the remuneration of paid annual leave, paid public holidays and other absences that are normally paid as well as in the fixing of social security contributions and benefits.

IV. Safety and health

10. Employers and the workers' representatives concerned should be able to consult the occupational health services, where they exist, on the consequences of various forms of organisation of night work, especially when undertaken by rotating crews.

11. In determining the content of the tasks assigned to night workers, account should be taken of the nature of night work and of the effects of environmental factors and forms of work organisation. Special attention should be paid to factors such as toxic substances, noise, vibrations and lighting levels and to forms of work organisation involving heavy physical or mental strain. Cumulative effects from such factors and forms of work organisation should be avoided or reduced.

12. The employer should take the necessary measures to maintain during night work the same level of protection against occupational hazards as by day, in particular avoiding, as far as possible, the isolation of workers.

V. Social services

13. Measures should be taken to limit or reduce the time spent by night workers in travelling between their residence and workplace, to avoid or reduce additional travelling expenses for them and to improve their safety when travelling at night. Such measures may include:

(a) co-ordination between the starting and finishing times of daily periods of work which include night work and the schedules of local public transport services;

(b) provision by the employer of collective means of transport for night workers where public transport services are not available;

(c) assistance to night workers in the acquisition of appropriate means of transport;

(d) the payment of appropriate compensation for additional travelling expenses;

(e) the building of housing complexes within a reasonable distance of the workplace.

14. Measures should be taken to improve the quality of rest for night workers. Such measures may include:

(a) advice and, where appropriate, assistance to night workers for noise insulation of their housing;

(b) design and equipping of housing complexes which take into account the need to reduce noise levels.

15. Suitably equipped resting facilities should be made available to night workers in appropriate places in the undertaking.

16. The employer should take the necessary measures to enable workers performing night work to obtain meals and beverages. Such measures, devised in such a way as to meet the needs of night workers, may include:

(a) making available, at appropriate places in the undertaking, food and beverages suitable for consumption at night;

(b) access to facilities where workers may, at night, prepare or heat and eat food which they have brought.

17. The extent to which night work is performed locally should be one of the factors to be taken into consideration when deciding on the establishment of crèches or other services for the care of young children, choosing their location and determining their opening hours.

18. The specific constraints on night workers should be duly taken into consideration by the public authorities, by other institutions and by employers within the framework of measures to encourage training and retraining, as well as cultural, sporting or recreational activities for workers.

VI. Other measures

19. At any point during pregnancy, once this is known, women night workers who so request should be assigned to day work, as far as practicable.

20. In cases of shift work, the special situation of workers with family responsibilities, of workers undergoing training and of older workers should be taken into consideration when decisions are taken on the composition of night crews.

21. Except in cases of *force majeure* or of actual or imminent accident, workers should be given reasonable notice of a requirement to perform night work.

22. Measures should be taken, where appropriate, to enable night workers, like other workers, to benefit from training opportunities including paid educational leave.

23. (1) Night workers who have completed a given number of years on night work should be accorded special consideration with respect to vacancies for day work for which they have the necessary qualifications.

(2) Preparations should be made for such transfers by facilitating the training of night workers where necessary for tasks normally performed by day.

24. Workers who have spent a considerable number of years as night workers should be accorded special consideration with respect to opportunities for voluntary early or phased retirement where such opportunities exist.

25. Night workers who have a trade union or workers' representation function should, like other workers who assume such a function, be able to exercise it in appropriate conditions. The need to carry out workers' representation functions should be taken into consideration when decisions are made concerning assignment of workers' representatives to night work.

26. Statistics on night work should be improved and studies on the effects of different forms of organisation of night work, particularly when carried out in the framework of shift systems, should be intensified.

27. Wherever possible, advantage should be taken of scientific and technical progress and of innovations relating to work organisation in order to limit recourse to night work.

The foregoing is the authentic text of the Recommendation duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Seventy-seventh Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-seventh day of June 1990.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-seventh day of June 1990.

The text of the Recommendation as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la recommandation présentée ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy,
Copie certifiée conforme et complète.

For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

International Labour Conference
Conférence internationale du Travail

PROTOCOL OF 1990 TO THE NIGHT WORK (WOMEN) CONVENTION (REVISED), 1948.
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS SEVENTY-SEVENTH SESSION.
GENEVA, 26 JUNE 1990

PROTOCOLE DE 1990 RELATIF À LA CONVENTION SUR LE TRAVAIL DE NUIT (FEMMES) (RÉVISÉE), 1948.
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA SOIXANTE-DIX-SEPTIÈME SESSION.
GENÈVE, 26 JUIN 1990

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

PROTOCOL OF 1990 TO THE NIGHT WORK (WOMEN) CONVENTION (REVISED), 1948

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 77th Session on 6 June 1990, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to night work, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Protocol to the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 (hereinafter referred to as "the Convention"),

adopts this twenty-sixth day of June 1990 the following Protocol, which may be cited as the Protocol of 1990 to the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948.

Article 1

1. (1) National laws or regulations, adopted after consulting the most representative organisations of employers and workers, may provide that variations in the duration of the night period as defined in Article 2 of the Convention and exemptions from the prohibition of night work contained in Article 3 thereof may be introduced by decision of the competent authority:

(a) in a specific branch of activity or occupation, provided that the organisations representative of the employers and the workers concerned have concluded an agreement or have given their agreement;

(b) in one or more specific establishments not covered by a decision taken pursuant to clause *(a)* above, provided that:

(i) an agreement has been concluded in the establishment or enterprise concerned between the employer and the workers' representatives concerned; and

(ii) the organisations representative of the employers and the workers of the branch of activity or occupation concerned or the most representative organisations of employers and workers have been consulted;

(c) in a specific establishment not covered by a decision taken pursuant to clause *(a)* above, and where no agreement has been reached in accordance with clause *(b)* (i) above, provided that:

(i) the workers' representatives in the establishment or enterprise as well as the organisations representative of the employers and the workers of the branch of activity or occupation concerned or the most representative organisations of employers and workers have been consulted;

(ii) the competent authority has satisfied itself that adequate safeguards exist in the establishment as regards occupational safety and health, social services and equality of opportunity and treatment for women workers; and

(iii) the decision of the competent authority shall apply for a specified period of time, which may be renewed by means of the procedure under subclauses (i) and (ii) above.

(2) For the purposes of this paragraph the term "workers' representatives" means persons who are recognised as such by national law or practice, in accordance with the Workers' Representatives Convention, 1971.

2. The laws or regulations referred to in paragraph 1 shall determine the circumstances in which such variations and exemptions may be permitted and the conditions to which they shall be subject.

Article 2

1. It shall be prohibited to apply the variations and exemptions permitted pursuant to Article 1 above to women workers during a period before and after childbirth of at least 16 weeks, of which at least eight weeks shall be before the expected date of childbirth. National laws or regulations may allow for the lifting of this prohibition at the express request of the woman worker concerned on condition that neither her health nor that of her child will be endangered.

2. The prohibition provided for in paragraph 1 of this Article shall also apply to additional periods in respect of which a medical certificate is produced stating that this is necessary for the health of the mother or child:

(a) during pregnancy; or

(b) during a specified time prolonging the period after childbirth fixed pursuant to paragraph 1 above.

3. During the periods referred to in paragraphs 1 and 2 of this Article:

(a) a woman worker shall not be dismissed or given notice of dismissal, except for justifiable reasons not connected with pregnancy or childbirth;

(b) the income of a woman worker concerned shall be maintained at a level sufficient for the upkeep of herself and her child in accordance with a suitable standard of living. This income maintenance may be ensured through assignment to day work, extended maternity leave, social security benefits or any other appropriate measure, or through a combination of these measures.

4. The provisions of paragraphs 1, 2 and 3 of this Article shall not have the effect of reducing the protection and benefits connected with maternity leave.

Article 3

Information on the variations and exemptions introduced pursuant to this Protocol shall be included in the reports on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation.

Article 4

1. A Member may ratify this Protocol at the same time as or at any time after its ratification of the Convention, by communicating its formal ratification of the Protocol to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such ratification shall take effect 12 months after the date on which it has been registered by the Director-General. Thereafter the Convention shall be binding on the Member concerned with the addition of Articles 1 to 3 of this Protocol.

2. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications of this Protocol communicated to him by parties to the Convention.

3. The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications registered by him in accordance with the provisions of paragraph 1 of this Article.

Article 5

The English and French versions of the text of this Protocol are equally authoritative.

The foregoing is the authentic text of the Protocol duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Seventy-seventh Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-seventh day of June 1990.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-seventh day of June 1990.

The text of the Protocol as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte du protocole présenté ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy.
Copie certifiée conforme et complète.

For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

CONVENTION (No. 89) CONCERNING NIGHT WORK OF WOMEN EMPLOYED IN INDUSTRY (REVISED 1948)

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at San Francisco by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirty-first Session on 17 June 1948, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the partial revision of the Night Work (Women) Convention, 1919, adopted by the Conference at its First Session, and the Night Work (Women) Convention (Revised), 1934, adopted by the Conference at its Eighteenth Session, which is the ninth item on the agenda of the session, and

Considering that these proposals must take the form of an international Convention,

adopts this ninth day of July of the year one thousand nine hundred and forty-eight the following Convention, which may be cited as the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 :

PART I. GENERAL PROVISIONS

Article 1

1. For the purpose of this Convention, the term " industrial undertaking " includes particularly—

(a) mines, quarries, and other works for the extraction of minerals from the earth ;

(b) undertakings in which articles are manufactured, altered, cleaned, repaired, ornamented, finished, adapted for sale, broken up or demolished, or in which materials are transformed, including undertakings engaged in shipbuilding or in the generation, transformation or transmission of electricity or motive power of any kind ;

(c) undertakings engaged in building and civil engineering work, including constructional, repair, maintenance, alteration and demolition work.

2. The competent authority shall define the line of division which separates industry from agriculture, commerce and other non-industrial occupations.

Article 2

For the purpose of this Convention the term "night" signifies a period of at least eleven consecutive hours, including an interval prescribed by the competent authority of at least seven consecutive hours falling between ten o'clock in the evening and seven o'clock in the morning ; the competent authority may prescribe different intervals for different areas, industries, undertakings or branches of industries or undertakings, but shall consult the employers' and workers' organisations concerned before prescribing an interval beginning after eleven o'clock in the evening.

Article 3

Women without distinction of age shall not be employed during the night in any public or private industrial undertaking, or in any branch thereof, other than an undertaking in which only members of the same family are employed.

Article 4

Article 3 shall not apply—

(a) in cases of *force majeure*, when in any undertaking there occurs an interruption of work which it was impossible to foresee, and which is not of a recurring character ;

(b) in cases where the work has to do with raw materials or materials in course of treatment which are subject to rapid deterioration when such night work is necessary to preserve the said materials from certain loss.

Article 5

1. The prohibition of night work for women may be suspended by the government, after consultation with the employers' and workers' organisations concerned, when in case of serious emergency the national interest demands it.

2. Such suspension shall be notified by the government concerned to the Director-General of the International Labour Office in its annual report on the application of the Convention.

Article 6

In industrial undertakings which are influenced by the seasons and in all cases where exceptional circumstances demand it, the night period may be reduced to ten hours on sixty days of the year.

Article 7

In countries where the climate renders work by day particularly trying, the night period may be shorter than that prescribed in the above articles if compensatory rest is accorded during the day.

Article 8

This Convention does not apply to—

(a) women holding responsible positions of a managerial or technical character ; and

(b) women employed in health and welfare services who are not ordinarily engaged in manual work.

PART II. SPECIAL PROVISIONS FOR CERTAIN COUNTRIES

Article 9

In those countries where no government regulation as yet applies to the employment of women in industrial undertakings during the night, the term " night " may provisionally, and for a maximum period of three years, be declared by the government to signify a period of only ten hours, including an interval prescribed by the competent authority of at least seven consecutive hours falling between ten o'clock in the evening and seven o'clock in the morning.

Article 10

1. The provisions of this Convention shall apply to India subject to the modifications set forth in this Article.

2. The said provisions shall apply to all territories in respect of which the Indian legislature has jurisdiction to apply them.

3. The term " industrial undertaking " shall include—

(a) factories as defined in the Indian Factories Act ; and

(b) mines to which the Indian Mines Act applies.

Article 11

1. The provisions of this Convention shall apply to Pakistan subject to the modifications set forth in this Article.

2. The said provisions shall apply to all territories in respect of which the Pakistan legislature has jurisdiction to apply them.

3. The term "industrial undertaking" shall include—

(a) factories as defined in the Factories Act;

(b) mines to which the Mines Act applies.

Article 12

1. The International Labour Conference may, at any session at which the matter is included in its agenda, adopt by a two-thirds majority draft amendments to any one or more of the preceding articles of Part II of this Convention.

2. Any such draft amendment shall state the Member or Members to which it applies, and shall, within the period of one year, or, in exceptional circumstances, of eighteen months from the closing of the session of the Conference, be submitted by the Member or Members to which it applies to the authority or authorities within whose competence the matter lies, for the enactment of legislation or other action.

3. Each such Member will, if it obtains the consent of the authority or authorities within whose competence the matter lies, communicate the formal ratification of the amendment to the Director-General of the International Labour Office for registration.

4. Any such draft amendment shall take effect as an amendment to this Convention on ratification by the Member or Members to which it applies.

PART III. FINAL PROVISIONS

Article 13

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 14

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 15

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 16

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 17

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding articles.

Article 18

At the expiration of each period of ten years after the coming into force of this Convention, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall consider the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 19

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides,

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 15 above, if and when the new revising Convention shall have come into force ;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 20

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

International Labour Conference
Conférence internationale du Travail

CONVENTION 172

CONVENTION CONCERNING WORKING CONDITIONS
IN HOTELS. RESTAURANTS AND SIMILAR ESTABLISHMENTS.
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS SEVENTY-EIGHTH SESSION.
GENEVA. 25 JUNE 1991

CONVENTION 172

CONVENTION CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL
DANS LES HÔTELS. RESTAURANTS ET ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES.
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA SOIXANTE-DIX-HUITIÈME SESSION.
GENÈVE. 25 JUIN 1991

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

Convention 172

CONVENTION CONCERNING WORKING CONDITIONS IN HOTELS, RESTAURANTS AND SIMILAR ESTABLISHMENTS

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 78th Session on 5 June 1991, and

Recalling that international labour Conventions and Recommendations laying down standards of general application concerning working conditions are applicable to workers in hotels, restaurants and similar establishments, and

Noting that the particular conditions characterizing work in hotels, restaurants and similar establishments make it desirable to improve the application of these Conventions and Recommendations in these categories of establishments and to supplement them by specific standards designed to enable the workers concerned to enjoy a status corresponding to their role in these rapidly expanding categories of establishments and to attract new workers to them, by improving working conditions, training and career prospects, and

Noting that collective bargaining is an effective means of determining conditions of work in this sector, and

Considering that the adoption of a Convention together with collective bargaining will enhance working conditions, career prospects and job security, to the benefit of the workers, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to working conditions in hotels, restaurants and similar establishments, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-one the following Convention, which may be cited as the Working Conditions (Hotels and Restaurants) Convention, 1991:

Article 1

1. Subject to the provisions of Article 2, paragraph 1, this Convention applies to workers employed within:

(a) hotels and similar establishments providing lodging;

(b) restaurants and similar establishments providing food, beverages or both.

2. The definition of the categories referred to in subparagraphs *(a)* and *(b)* above shall be determined by each Member in the light of national conditions and after consulting the employers' and workers' organisations concerned. Each Member which ratifies the Convention may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, exclude from its application certain types of establishments which fall within the definition mentioned above, but where nevertheless special problems of a substantial nature arise.

3. *(a)* Each Member which ratifies this Convention may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, extend its application to other related establishments providing tourism services which shall be specified in a declaration appended to its ratification.

(b) Each Member which has ratified this Convention may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, further subsequently notify the Director-General of the International Labour Office, by a declaration, that it extends the application of the Convention to further categories of related establishments providing tourism services.

4. Each Member which ratifies this Convention shall list in the first report on the application of the Convention submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any type of establishment which may have been excluded in pursuance of paragraph 2 above, giving the reasons for such exclusion, stating the respective positions of the employers' and workers' organisations concerned with regard to such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the establishments excluded, and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such establishments.

Article 2

1. For the purpose of this Convention, the term "the workers concerned" means workers employed within establishments to which the Convention applies pursuant to the provisions of Article 1, irrespective of the nature and duration of their employment relationship. However, each Member may, in the light of national law, conditions and practice and after consulting the employers' and workers' organisations concerned, exclude certain particular categories of workers from the application of all or some of the provisions of this Convention.

2. Each Member which ratifies this Convention shall list, in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, any categories of workers which may have been excluded in pursuance of paragraph 1 above, giving the reasons for such exclusion, and shall indicate in subsequent reports any progress towards wider application.

Article 3

1. Each Member shall, with due respect to the autonomy of the employers' and workers' organisations concerned, adopt and apply, in a manner appropriate to national law, conditions and practice, a policy designed to improve the working conditions of the workers concerned.

2. The general objective of such a policy shall be to ensure that the workers concerned are not excluded from the scope of any minimum standards adopted at the national level for workers in general, including those relating to social security entitlements.

Article 4

1. Unless otherwise determined by national law or practice, the term "hours of work" means the time during which a worker is at the disposal of the employer.

2. The workers concerned shall be entitled to reasonable normal hours of work and overtime provisions in accordance with national law and practice.

3. The workers concerned shall be provided with reasonable minimum daily and weekly rest periods, in accordance with national law and practice.

4. The workers concerned shall, where possible, have sufficient advance notice of working schedules to enable them to organise their personal and family life accordingly.

Article 5

1. If workers are required to work on public holidays, they shall be appropriately compensated in time or remuneration, as determined by collective bargaining or in accordance with national law or practice.

2. The workers concerned shall be entitled to annual leave with pay of a length to be determined by collective bargaining or in accordance with national law or practice.

3. In cases where their contract expires or their period of continuous service is not of sufficient duration to qualify them for full annual leave, the workers concerned shall be entitled to paid leave proportionate to the length of service or payment of wages in lieu, as determined by collective bargaining or in accordance with national law or practice.

Article 6

1. The term "tip" means an amount of money given voluntarily to the worker by a customer, in addition to the amount which the customer has to pay for the services received.

2. Regardless of tips, the workers concerned shall receive a basic remuneration that is paid at regular intervals.

Article 7

Where such a practice exists, the sale and purchase of employment in establishments referred to in Article 1 shall be prohibited.

Article 8

1. The provisions of this Convention may be applied by or through national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or judicial decisions, or in any other appropriate manner consistent with national practice.

2. For the Members where the provisions of this Convention are matters normally left to agreements between employers or employers' organisations and workers' organisations, or are normally carried out otherwise than by law, compliance with those provisions shall be treated as effective if they are applied through such agreements or other means to the great majority of the workers concerned.

Article 9

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 10

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 11

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this

Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 12

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 13

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 14

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 15

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides –

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 11 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 16

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Seventy-eighth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-fifth day of June 1991.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-sixth day of June 1991.

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la convention présentée ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy.
Copie certifiée conforme et complète.

For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

International Labour Conference
Conférence internationale du Travail

RECOMMENDATION 179

RECOMMENDATION CONCERNING WORKING CONDITIONS
IN HOTELS. RESTAURANTS AND SIMILAR ESTABLISHMENTS.
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS SEVENTY-EIGHTH SESSION.
GENEVA. 25 JUNE 1991

RECOMMENDATION 179

RECOMMANDATION CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL
DANS LES HÔTELS. RESTAURANTS ET ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES.
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA SOIXANTE-DIX-HUITIÈME SESSION.
GENÈVE. 25 JUIN 1991

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

Recommendation 179

RECOMMENDATION CONCERNING WORKING CONDITIONS IN HOTELS, RESTAURANTS AND SIMILAR ESTABLISHMENTS

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 78th Session on 5 June 1991, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to working conditions in hotels, restaurants and similar establishments, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined, following adoption of the Working Conditions (Hotels and Restaurants) Convention, 1991, that these proposals shall take the form of a supplementary Recommendation;

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-one the following Recommendation, which may be cited as the Working Conditions (Hotels and Restaurants) Recommendation, 1991:

I. General provisions

1. This Recommendation applies to workers, as defined in paragraph 3, employed within:

(a) hotels and similar establishments providing lodging;

(b) restaurants and similar establishments providing food, beverages or both.

2. Members may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, extend the application of this Recommendation to other related establishments providing tourism services.

3. For the purpose of this Recommendation the term "the workers concerned" means workers employed within establishments to which this Recommendation applies pursuant to the provisions of paragraphs 1 and 2, irrespective of the nature and duration of their employment relationship.

4. (1) This Recommendation may be applied by or through national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or judicial decisions, or in any other appropriate manner consistent with national practice.

(2) Members should:

(a) provide for the effective supervision of the application of measures taken in pursuance of this Recommendation through an inspection service or other appropriate means;

(b) encourage the employers' and workers' organisations concerned to play an active part in promoting the application of the provisions of this Recommendation.

5. The general objective of this Recommendation is, with due respect to the autonomy of the employers' and workers' organisations concerned, to improve the working conditions of the workers concerned in order to bring them closer to those prevailing in other sectors of the economy.

II. Hours of work and rest periods

6. Unless otherwise determined by the methods referred to in paragraph 4(1), the term "hours of work" means the time during which a worker is at the disposal of the employer.

7. (1) The implementation of measures fixing normal hours of work and regulating overtime should be the subject of consultations between the employer and the workers concerned or their representatives.

(2) The term "workers' representatives" means persons who are recognised as such by national law or practice, in accordance with the Workers' Representatives Convention, 1971.

(3) Overtime work should be compensated by time off with pay, by a higher rate or rates of remuneration for the overtime worked, or by a higher rate of remuneration, as determined in accordance with national law and practice and after consultations between the employer and the workers concerned or their representatives.

(4) Measures should be taken to ensure that working hours and overtime work are properly calculated and recorded and that each worker has access to his or her record.

8. Wherever practicable, split shifts should be progressively eliminated, preferably through collective bargaining.

9. The number and length of meal breaks should be determined in the light of the customs and traditions of each country or area and according to whether the meal is taken in the establishment itself or elsewhere.

10. (1) The workers concerned should, as far as possible, be entitled to a weekly rest of not less than 36 hours which, wherever practicable, should be an uninterrupted period.

(2) The workers concerned should be entitled to an average daily rest period of ten consecutive hours.

11. Where the length of paid annual holiday for the workers concerned is less than four weeks for one year of service, steps should be taken, through collective bargaining or other means consistent with national practice, to bring it progressively to that level.

III. Training

12. (1) Each Member should, in consultation with the employers' and workers' organisations concerned, establish, or where appropriate assist employers' and workers' organisations and other institutions in the establishment of, policies and programmes of vocational education and training and of management development for the different occupations in hotels, restaurants and similar establishments.

(2) The principal objective of training programmes should be to improve skills and the quality of job performance and enhance the career prospects of the participants.

The foregoing is the authentic text of the Recommendation duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Seventy-eighth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-fifth day of June 1991.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-sixth day of June 1991.

The text of the Recommendation as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la recommandation présentée ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy.
Copie certifiée conforme et complète.

For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

Appendix 2

Deputy Minister of Justice and
Deputy Attorney General of Canada

Sous-ministre de la Justice et
sous-procureur général du Canada

Ottawa Canada
K1A 0H8

May 7, 1991

Mr. Ray Protti
Deputy Minister
Labour Canada
Place du Portage, Phase II
11th Floor
165 Hôtel de Ville Street
Hull, Québec
K1A 0J2

Dear Mr. Protti:

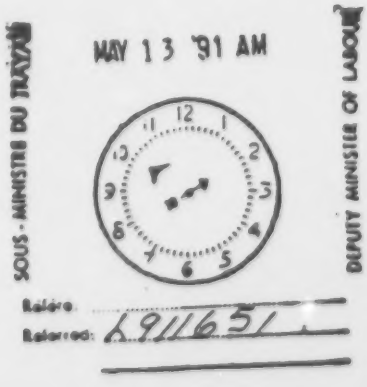
I refer to your inquiry of February 22, 1990 regarding appropriate legislative jurisdiction in respect of the following Conventions and Recommendations adopted by the International Labour Conference at its 77th Session, 1990:

- Chemicals Convention, 1990 (No.170);
- Chemicals Recommendation, 1990 (No.177);
- Night Work Convention, 1990 (No. 171);
- Night Work Recommendation, 1990 (No.178);
- Protocol of 1990 to the Night Work (Women) Convention (revised), 1948.

I have to advise that the subject matter of each of these instruments is partially within federal jurisdiction and partially within provincial jurisdiction.

Sincerely,

John C. Tait



Canada

Deputy Minister of Justice and
Deputy Attorney General of Canada

Sous-ministre de la Justice et
sous-procureur general du Canada

Ottawa Canada
K1A 0H8

November 28, 1991

Mr. M. McDermott
Acting Deputy Minister
Labour Canada
Hull, Quebec
K1A 0J2

Dear Mr. McDermott:

I refer to your inquiry of October 18, 1991 regarding appropriate legislative jurisdiction in respect of the following Convention and Recommendation adopted by the International Labour Conference at its 78th Session, 1991:

- Working Conditions in Hotels, Restaurants and Similar Establishments Convention, 1991 (No. 172);

- Working Conditions in Hotels, Restaurants and Similar Establishments Recommendation, 1991 (No. 179).

I have to advise that the subject matter of each of these instruments is partially within federal jurisdiction and partially within provincial jurisdiction.

Sincerely,

John C. Tait

SOUS-MINISTRE DU TRAVAIL
DEPUTY MINISTER OF LABOUR
DEC -2 '91 AM
Référé:
Referred: L 913445

Canada

Appendix 3

The vote of Canadian delegates regarding the instruments adopted by the ILO Conference in June 1990 and June 1991

Convention 170: Safety in the Use of Chemicals at Work

Total Vote: For: 391
Against: 0
Abstentions: 1

Canada: Workers: For
Employers: For
Government: For

Recommendation 177: Safety in the Use of Chemicals at Work

Total Vote: For: 389
Against: 0
Abstentions: 0

Canada: Workers: For
Employers: For
Government: For

Convention 171: Night Work

Total Vote: For: 348
Against: 24
Abstentions: 15

Canada: Workers: For
Employers: For
Government: For

Recommendation 178: Night Work

Total Vote: For: 341
Against: 22
Abstentions: 17

Canada: Workers: For
Employers: For
Government: For

Protocol of 1990 to Convention No. 89, Night Work of Women Employed in Industry, 1948

Total Vote: For: 323
Against: 7
Abstentions: 27

Canada: Workers: For
Employers: For
Government: Abstained

Convention 172: Working Conditions in Hotels, Restaurants and Similar Establishments

Total Vote: For: 262
Against: 0
Abstentions: 116

Canada: Workers: For
Employers: Abstained
Government: For

Recommendation 179: Working Conditions in Hotels, Restaurants and Similar Establishments

Total Vote: For: 272
Against: 0
Abstentions: 133

Canada: Workers: For
Employers: Abstained
Government: For

Appendix 4

Article 19 of the ILO Constitution:

Conventions and Recommendations

1. When the Conference has decided on the adoption of proposals with regard to an item on the agenda, it will rest with the Conference to determine whether these proposals should take the form: (a) of an international Convention or (b) of a Recommendation to meet circumstances where the subject, or aspect of it, dealt with is not considered suitable or appropriate at that time for a Convention.

Vote required

2. In either case a majority of two thirds of the votes cast by the delegates present shall be necessary on the final vote for the adoption of the Convention or Recommendation as the case may be, by the Conference.

Modifications for special local conditions

3. In framing any Convention or Recommendation of general application the Conference shall have due regard to those countries in which climatic conditions, the imperfect development of industrial organization, or other special circumstances make the industrial conditions substantially different and shall suggest the modifications, if any, which it considers may be required to meet the case of such countries.

Authentic texts

4. Two copies of the Convention or Recommendation shall be authenticated by the signatures of the President of the Conference and of the Director-General. Of these copies one shall be deposited in the archives of the International Labour Office and the other with the Secretary-General of the United Nations. The Director-General will communicate a certified copy of the Convention or Recommendation to each of the Members.

Obligations of Members in respect of Conventions

5. In the case of a Convention -

(a) the Convention will be communicated to all Members for ratification;

(b) each of the Members undertakes that it will, within the period of one year at most from the closing of the session of the Conference, or if it is impossible owing to exceptional circumstances to do so within the period of one year, then at the earliest practicable moment and in no case later than 18 months from the closing of the session of the Conference, bring the Convention before the authority or authorities within whose competence the matter lies, for the enactment of legislation or other action;

(c) Members shall inform the Director-General of the International Labour Office of the measures taken in accordance with this article to bring the Convention before the said competent authority or authorities, with particulars of the authority or authorities regarded as competent and of the action taken by them;

(d) if the Member obtains the consent of the authority or authorities within whose competence the matter lies, it will communicate the formal ratification of the Convention to the Director-General and will take such action as may be necessary to make effective the provisions of such Convention;

(e) if the Member does not obtain the consent of the authority or authorities within whose competence the matter lies, no further obligation shall rest upon the Member except that it shall report to the Director-General of the International Labour Office, at appropriate intervals as requested by the Governing Body, the position of its law and practice in regard to the matters dealt with in the Convention, showing the extent to which effect has been given, or is proposed to be given, to any of the provisions of the Convention by legislation, administrative action, collective agreement or otherwise and stating the difficulties which prevent or delay the ratification of such Convention.

Obligations of Members in respect of Recommendations

6. In the case of a Recommendation -

(a) the Recommendation will be communicated to all Members for their consideration with a view to effect being given to it by national legislation or otherwise;

(b) each of the Members undertakes that it will, within a period of one year at most from the closing of the session of the Conference, or if it is impossible owing to exceptional circumstances to do so within the period of one year, then at the earliest practicable moment and in no case later than 18 months after the closing of the Conference, bring the Recommendation before the authority or authorities within whose competence the matter lies for the enactment of legislation or other action;

(c) the Members shall inform the Director-General of the International Labour Office of the measures taken in accordance with this article to bring the Recommendation before the said competent authority or authorities with particulars of the authority or authorities regarded as competent, and of the action taken by them;

(d) apart from bringing the Recommendation before the said competent authority or authorities, no further obligation shall rest upon the Members, except that they shall report to the Director-General of the International Labour Office, at appropriate intervals as requested by the Governing Body, the position of the law and practice in their country in regard to the matters dealt with in the Recommendation, showing the extent to which effect has been given, or is proposed to be given, to the provisions of the Recommendation and such modifications of these provisions as it has been found or may be found necessary to make in adopting or applying them.

Obligations of Federal States

7. In the case of a federal State, the following provisions shall apply:

(a) in respect of Conventions and Recommendations which the federal government regards as appropriate under its constitutional system for federal action, the obligations of the federal State shall be the same as those of Members which are not federal States;

(b) in respect of Conventions and Recommendations which the federal government regards as appropriate under its constitutional system, in whole or in part, for action by the constituent states, provinces, or cantons rather than for federal action, the federal government shall -

(i) make, in accordance with its Constitution and the Constitutions of the states, provinces or cantons concerned, effective arrangements for the reference of such Conventions and Recommendations not later than 18 months from the closing of the session of the Conference to the appropriate federal, state, provincial or cantonal authorities for the enactment of legislation or other action;

(ii) arrange, subject to the concurrence of the state, provincial or cantonal governments concerned, for periodical consultations between the federal and the state, provincial or cantonal authorities with a view to promoting within the federal State co-ordinated provisions of such Conventions and Recommendations;

(iii) inform the Director-General of the International Labour Office of the measures taken in accordance with this article to bring such Conventions and Recommendations before the appropriate federal, state, provincial or cantonal authorities with particulars of the authorities regarded as appropriate and of the action taken by them;

(iv) in respect of each such Convention which it has not ratified, report to the Director-General of the International Labour Office, at appropriate intervals as requested by the Governing Body, the position of the law and practice of the federation and its constituent states, provinces or cantons in regard to the Convention, showing the extent to which effect has been given, or is proposed to be given, to any of the provisions of the Convention by legislation, administrative action, collective agreement, or otherwise;

(v) in respect of each such Recommendation, report to the Director-General of the International Labour Office, at appropriate intervals as requested by the Governing Body, the position of the law and practice of the federation and its constituent states, provinces or cantons in regard to the Recommendation, showing the extent to which effect has been given or is proposed to be given, to the provisions of the Recommendation and such modifications of these provisions as have been found or may be found necessary in adopting or applying them.

Effect of Conventions and Recommendations on more favourable existing provisions

8. In no case shall the adoption of any Convention or Recommendation by the Conference, or the ratification of any Convention by any Member, be deemed to affect any law, award, custom or agreement which ensures more favourable conditions to the workers concerned than those provided for in the Convention or Recommendation.

Labour Canada Travail Canada

Position du Canada sur les

CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS

adoptées aux

77e et 78e Sessions de la
Conférence internationale du Travail
Genève, juin 1990 et juin 1991

Canada

Position du Canada sur les

CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS

adoptées aux

77e et 78e Sessions de la
Conférence internationale du Travail
Genève, juin 1990 et juin 1991

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,
gouvernement du Canada

On peut obtenir d'autres exemplaires de la présente publication en communiquant avec le :

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
Téléphone (819) 994-0543

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1992

Imprimé au Canada
N° de catalogue L31-92/1992
ISBN 0-662-59317-0

Table des matières

Introduction 1

Conventions et Recommandations adoptées à la 77e session de la Conférence internationale du Travail, à Genève, en juin 1990 2

A. Convention 170 et Recommandation 177 - Sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail 2

B. Convention 171 et Recommandation 178 - Travail de nuit (et Protocole révisant la Convention 89 sur le Travail de nuit des femmes occupées dans l'industrie) 9

Convention et Recommandation adoptées à la 78e session de la Conférence internationale du Travail, à Genève, en juin 1991 13

Convention 172 et Recommandation 179 - Conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires 13

Annexes

1. Textes des instruments adoptés à la Conférence internationale du Travail de Genève en juin 1990 et juin 1991 19

   a) Convention 170 - Sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail 21

   b) Recommandation 177 - Sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail 32

   c) Convention 171 - Travail de nuit 42

   d) Recommandation 178 - Travail de nuit 49

   e) Protocole de 1990 révisant la Convention 89 sur le Travail de nuit des femmes occupées dans l'industrie 56

   f) Convention 172 - Conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires 67

Table des matières (suite)

g) Recommandation 179 - Conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires 74

2. Opinion du ministère fédéral de la Justice concernant la compétence législative au Canada relativement aux instruments adoptés en juin 1990 et juin 1991 79

3. Votes des délégués canadiens à la Conférence, au moment de l'adoption des instruments en juin 1990 et en juin 1991 83

4. Texte de l'article 19 de la Constitution de l'OIT concernant l'obligation des membres de l'OIT à l'égard des Conventions et Recommandations adoptées 87

Introduction

L'Organisation internationale du Travail (OIT) est le plus ancien des organismes des Nations Unies. Le Canada était au nombre des pays fondateurs lorsque l'OIT fut créée, en 1919. L'OIT est le seul organisme, au sein du système des Nations Unies, qui soit tripartite, c'est-à-dire qui comprend des représentants non seulement des gouvernements, mais aussi des organisations tant de travailleurs que d'employeurs. L'opinion de chacun de ces trois groupes a le même poids en ce qui concerne l'élaboration et l'administration des politiques, des programmes et des normes internationales du travail de l'OIT. Le nombre des États membres de l'OIT est, à l'heure actuelle, de 159.

La Conférence générale tripartite de l'OIT adopte des normes internationales sous forme de **Conventions** et de **Recommandations**. La différence entre les deux instruments est que seules les Conventions peuvent faire l'objet de ratification par les États membres. Une Recommandation peut être adoptée soit seule, soit pour accompagner une Convention donnée. Dans le premier cas, la Recommandation vise à servir de guide pour l'élaboration de politiques, de lois et de pratiques nationales; dans le second cas, elle a pour but d'indiquer des moyens possibles de mettre en œuvre les dispositions de la Convention à laquelle elle se rapporte.

En vertu de la Constitution de l'OIT, tous les États membres de l'Organisation sont tenus de porter les Conventions et Recommandations nouvellement adoptées par l'OIT à la connaissance de l'autorité ou des autorités compétentes, d'informer l'OIT des mesures prises à cette fin, et par la suite, de faire rapport à l'OIT, sur demande, sur l'état des lois et des pratiques nationales en ce qui touche les questions traitées dans les Conventions et Recommandations en question.

Dans le cas d'un État fédéral comme le Canada, lorsque le sujet traité par une Convention ou une Recommandation relève en partie de la compétence des provinces et territoires, le gouvernement fédéral est également tenu de porter la Convention ou la Recommandation à l'attention des provinces et territoires.

Il n'y a aucune obligation pour les États membres de ratifier quelque Convention de l'OIT que ce soit, mais si un État membre ratifie une Convention, il prend l'engagement de la mettre pleinement en œuvre et de faire régulièrement rapport à l'OIT sur les mesures prises à cette fin. Ces rapports sont passés en revue par une Commission d'experts, laquelle fait annuellement rapport à la Conférence internationale du Travail sur le degré de conformité des divers États membres par rapport aux Conventions qu'ils ont ratifiées.

Tout manquement à l'obligation de mettre en œuvre une Convention ratifiée peut donner lieu à des observations de la Commission d'experts et inciter la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail à demander aux États en cause de comparaître devant elle pour expliquer les raisons de la non-conformité. Un État

membre peut également faire l'objet de plaintes alléguant violation d'une Convention ratifiée, plaintes déposées devant l'OIT par un autre État membre ou par une association de travailleurs ou d'employeurs.

La pratique, en vigueur depuis longtemps au Canada, en ce qui touche la ratification de Conventions de l'OIT relevant de la compétence fédérale, provinciale et territoriale, consiste à ne ratifier une Convention que si les treize juridictions consentent à la ratification et si elles s'engagent à en appliquer les dispositions dans leurs champs de compétence respectifs.

Le présent document traite des Conventions et Recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 77e session, en juin 1990, et à sa 78e session, en juin 1991. Conformément à la pratique habituelle relativement aux documents déposés au Parlement sur les Conventions et Recommandations nouvellement adoptées par l'OIT, le présent document a pour objet non pas de formuler une recommandation quant à la ratification des Conventions, mais de dépeindre la situation au Canada relativement aux questions visées par tous ces instruments.

Conventions et Recommandations adoptées à la 77e session de la Conférence internationale du Travail, à Genève, en juin 1990

À cette session, la Conférence a adopté les instruments suivants :

Convention 170 et Recommandation 177 concernant la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail;

Convention 171 et Recommandation 178 concernant le travail de nuit.

En outre, la Conférence a adopté un Protocole révisant la Convention 89 sur le travail de nuit des femmes occupées dans l'industrie, laquelle avait été adoptée en 1948.

A. Convention 170 et Recommandation 177 - La sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail

La compétence législative

Selon le ministère fédéral de la Justice, ces deux instruments relèvent en partie de la compétence provinciale et en partie de la compétence fédérale.

Dispositions principales

Les deux instruments visent à prévenir les maladies et lésions professionnelles dues aux produits chimiques, ou à en réduire l'incidence.

La Convention

Champ d'application

Cette Convention s'applique à toutes les branches d'activité économique où l'on utilise des produits chimiques. Toutefois, elle permet d'exclure, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, des branches d'activité économique, des entreprises ou encore des produits particuliers, à la condition qu'un niveau de protection égal à celui qui résulterait de l'application des dispositions de la Convention soit offert.

Mesures à prendre

Les États membres qui ratifient la Convention doivent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, élaborer, appliquer et revoir périodiquement une politique cohérente de sécurité dans «l'utilisation des produits chimiques au travail». L'expression «utilisation des produits chimiques au travail» englobe la production, la manutention, le stockage et le transport des produits chimiques, ainsi que l'élimination et le traitement des déchets de produits chimiques, l'émission de produits chimiques et l'entretien, la réparation et le nettoyage du matériel et des récipients utilisés pour des produits chimiques.

L'autorité compétente doit pouvoir interdire ou limiter l'utilisation de certains produits chimiques dangereux pour des raisons de sécurité et de santé, ou exiger une notification ainsi qu'une autorisation préalables à leur utilisation.

Parmi les mesures de protection et de prévention à prendre, il y a l'établissement de systèmes et de critères particuliers pour classer tous les produits chimiques, l'étiquetage obligatoire et, pour les produits chimiques dangereux, l'établissement de fiches de données de sécurité comportant les informations essentielles détaillées sur l'identification de ces produits, leur fournisseur, leur classification, les dangers qu'ils présentent, les précautions de sécurité et les procédures d'urgence. En ce qui concerne le transport des produits chimiques, les systèmes de classification et d'identification doivent tenir compte des recommandations des Nations Unies sur le transport des marchandises dangereuses.

Lorsque dans un État membre exportateur l'utilisation de produits chimiques dangereux est totalement ou en partie interdite, l'État en question doit en informer tout pays vers lequel il exporte.

Responsabilités des fournisseurs, des employeurs et des travailleurs

La Convention établit les responsabilités des fournisseurs en ce qui a trait à la classification et à l'identification des produits chimiques et aux renseignements sur les dangers qu'ils présentent, ainsi que les responsabilités des employeurs relativement à la classification, à l'identification et au transfert des produits chimiques, à l'exposition, au contrôle opérationnel, à l'élimination, à l'information, à la formation et à la coopération avec les travailleurs et leurs représentants. Si les autres mesures prises se révèlent insuffisantes pour garantir la protection des travailleurs, l'employeur est tenu de fournir un équipement et des vêtements de protection individuelle «sans frais pour les travailleurs».

En vertu de la Convention, les employeurs peuvent protéger les renseignements confidentiels et empêcher leur divulgation à leurs concurrents, dans la mesure où ils ne mettent pas en danger la sécurité ou la santé des travailleurs.

Les travailleurs, quant à eux, sont tenus de collaborer avec leurs employeurs afin d'aider ces derniers à s'acquitter de leurs responsabilités, de respecter les procédures et pratiques en matière de sécurité et de prendre toutes les mesures raisonnables pour réduire ou éliminer les risques. Les travailleurs ont le droit de s'écarter du danger résultant de l'utilisation de produits chimiques lorsqu'ils ont un motif raisonnable de croire qu'il existe un risque imminent et sérieux pour leur sécurité ou leur santé.

La Recommandation

L'instrument fournit des lignes directrices sur des questions telles que les caractéristiques chimiques sur lesquelles les critères de classification de ces produits devraient se fonder, l'établissement et la mise à jour, par l'autorité compétente, d'une liste consolidée des éléments et composés chimiques utilisés au travail, ainsi que les renseignements pertinents relatifs à leurs dangers, et les éléments d'information précis qui doivent figurer sur l'étiquette et dans les fiches de données de sécurité, ainsi que dans les critères d'utilisation, de stockage, de transport et d'élimination des produits chimiques dangereux.

La situation au Canada

Il existe au Canada un haut degré de conformité par rapport aux dispositions de la Convention et de la Recommandation. Dans une large mesure, on retrouve les mêmes dispositions dans le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT), un système pancanadien entré en vigueur le 31 octobre 1988 et conçu pour protéger les travailleurs canadiens en fournissant à ces derniers ainsi qu'à leurs employeurs des renseignements essentiels concernant les matières dangereuses utilisées au travail.

Lors de l'élaboration et de la mise en œuvre du SIMDUT, des consultations en profondeur ont eu lieu entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et les associations représentant les fournisseurs, les employeurs et lès travailleurs.

Les éléments clés de la loi de mise en œuvre du SIMDUT sont les suivants : les critères utilisés pour classer les matières dangereuses; les exigences relatives à l'étiquetage de sécurité pour les matières dangereuses et à la divulgation des renseignements au moyen de fiches signalétiques; les programmes de formation pour les travailleurs; et un mécanisme visant à protéger les renseignements commerciaux confidentiels.

La *Loi sur les produits dangereux* de l'administration fédérale établit les exigences de base du système en ce qui concerne des questions qui touchent directement les fournisseurs (c'est-à-dire les producteurs, les importateurs et les distributeurs), tandis que la législation relative à la sécurité et à la santé au travail des treize juridictions établit des exigences complémentaires pour les employeurs relativement aux aspects du SIMDUT applicables au travail.

Divergences possibles

Il se peut que les exigences de la Convention exposées ci-dessous ne correspondent pas totalement à la situation canadienne.

Champ des activités

Le champ des activités visées par la Convention est plus étendu que celui qui est régi par le SIMDUT ou, pour ce qui a trait au transport[1] des produits chimiques, par la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses*.

---

[1] Toutes les provinces et territoires ont adopte le règlement fédéral sur le transport des marchandises dangereuses pris en vertu de la Loi.

Par exemple, la Convention stipule que les employeurs doivent fournir aux travailleurs de la formation et des renseignements utiles sur la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail, y compris des fiches détaillées de données de sécurité renfermant des renseignements essentiels sur les produits dangereux. Or, on trouve des dispositions similaires dans la législation canadienne régissant la sécurité et la santé au travail dans le cadre du SIMDUT; mais, en ce qui concerne le transport des produits chimiques, même si la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses* prévoit qu'une formation et des renseignements doivent être donnés aux travailleurs en matière de sécurité, à l'heure actuelle la loi n'est pas utilisée pour couvrir toutes les exigences de la Convention, relativement à la fourniture et au contenu des fiches de données de sécurité. En outre, ni le SIMDUT ni la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses* ne visent certaines situations où des produits chimiques sont entreposés avant et après leur transport[2].

Aux termes de la Convention, les fournisseurs doivent transmettre aux employeurs des renseignements sur les dangers liés aux produits, y compris des fiches de données de sécurité. La *Loi sur les produits dangereux*, dans le cadre du SIMDUT, établit de telles exigences pour les produits que le fournisseur prévoit faire utiliser au travail. Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pour l'instant ni aux déchets dangereux, ni aux produits de consommation utilisés au travail mais qui n'y sont pas destinés. En outre, la *Loi sur les produits dangereux* n'oblige pas les fournisseurs à donner des renseignements aux employeurs qui s'occupent du transport des produits utilisés au travail. Certes, la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses* exige que les renseignements provenant des fournisseurs sur les risques que comportent les marchandises soient transmis aux transporteurs au moyen des documents d'expédition, mais, comme il a été mentionné ci-dessus, cette loi, actuellement, n'est pas utilisée pour couvrir toutes les exigences de la Convention relativement aux fiches de données de sécurité.

Protection relative aux produits exclus

Aux termes de la Convention, lorsque des produits précis sont exclus de son application, il doit exister pour ces produits des mesures de protection équivalentes à celles qui sont prévues dans la Convention.

---

[2] Toutefois, la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses* régit l'entreposage des produits chimiques en vue de leur transport.

Au Canada, il existe des systèmes qui fournissent des renseignements sur les dangers que présentent un certain nombre de produits exclus du champ d'application du SIMDUT (p. ex., les explosifs, les pesticides, les déchets dangereux, les matières radioactives, les cosmétiques et les produits de consommation), mais il est possible que ces systèmes ne satisfassent pas aux exigences de la Convention relatives à la protection équivalente.

Identification de tous les produits chimiques

À cet égard, la Convention stipule que tous les produits chimiques doivent être marqués de manière à permettre leur identification.

Bien que la législation canadienne n'exige pas l'identification des produits chimiques destinés à être utilisés au travail lorsque ces produits ne correspondent pas aux critères de classification des produits dangereux, de fait, la plupart des produits commerciaux utilisés au Canada, mais pas nécessairement la totalité de ceux-ci, sont identifiés d'une façon ou d'une autre.

Équipement et vêtements de protection sans frais

La Convention stipule que l'employeur doit fournir aux travailleurs, sans frais, un équipement et des vêtements de protection individuelle.

Au Canada, l'employeur fournit en général la plus grande partie de l'équipement et des vêtements de protection individuelle nécessaires, sans frais pour les travailleurs. Toutefois, il n'en est peut-être pas toujours de même pour l'équipement de protection de base tel que, selon l'autorité compétente, les casques protecteurs et les bottes et lunettes de protection. Dans certains cas, le coût de ces articles peut être soit assumé par les travailleurs, soit partagé entre l'employeur et le travailleur, selon les modalités des conventions collectives.

Renseignements sur la classification

La Convention stipule que les fiches de données de sécurité doivent contenir des renseignements détaillés sur la classification des produits chimiques dangereux. La *Loi sur les produits dangereux* n'établit pas d'exigence semblable.

Par rapport à la Recommandation, la *Loi sur les produits dangereux* ne stipule pas que l'autorité compétente doit établir et mettre à jour une liste consolidée des éléments et composés chimiques utilisés au travail, ni les renseignements pertinents relatifs à leurs dangers. La liste intérieure des substances, établie en vertu de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement*, comprend les substances importées

ou fabriquées au Canada ou qui y sont utilisées dans le commerce. Elle engloberait un grand nombre des produits chimiques utilisés au travail au Canada; toutefois, elle n'est pas exhaustive et, en règle générale, elle ne comprend pas les renseignements relatifs à leurs dangers comme le propose la Recommandation.

Les exigences actuelles du SIMDUT diffèrent par quelques points mineurs des dispositions de la Recommandation en ce qui concerne l'étiquetage et le marquage des produits chimiques et les fiches de données de sécurité.

Faits nouveaux

On envisage actuellement des moyens de remédier à certaines des divergences susmentionnées.

Le gouvernement fédéral a créé un groupe tripartite, le Comité des questions actuelles relatives au SIMDUT, réunissant les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ainsi que les syndicats et les associations patronales. Ce comité a pour mandat d'élaborer des recommandations, qui font l'objet d'un consensus, quant aux modifications possibles au SIMDUT. Le Comité envisage des changements visant à combler certaines des lacunes évoquées dans la section «Champ des activités» où, en vertu de la *Loi sur les produits dangereux*, les fournisseurs ne sont pas tenus de fournir aux employeurs les renseignements sur les dangers que présentent leurs produits.

De plus, un comité parlementaire, le Comité permanent de la consommation, des affaires commerciales et de l'administration gouvernementale, a procédé à l'examen des produits exclus de champ d'application du SIMDUT et il a formulé des recommandations concernant l'application du SIMDUT à ces produits. Le Comité a recommandé que les exigences du SIMDUT en matière de renseignements s'appliquent à la plupart des produits exclus: soit par la suppression de l'exclusion ou par l'établissement d'exigences analogues à celles du SIMDUT, en vertu de la législation régissant ces produits.

Autre fait nouveau, le Comité des questions actuelles relatives au SIMDUT a recommandé que la *Loi sur les produits dangereux* prescrive la divulgation, sur les fiches signalétiques, de la classification des dangers aux fins du SIMDUT.

B. Convention 171 et Recommandation 178 - Le travail de nuit

La compétence législative

Selon le ministère de la Justice du Canada, ces instruments relèvent en partie de la compétence provinciale et en partie de la compétence fédérale.

Historique

Une Convention antérieure, la Convention n° 89 sur le travail de nuit des femmes occupées dans l'industrie, adoptée par l'OIT en 1948, interdit le travail de nuit des femmes dans les entreprises industrielles, avec certaines dérogations.

Au fil du temps, la Convention n° 89, que le Canada n'a pas ratifiée, a graduellement été considérée comme désuète puisqu'elle s'appliquait exclusivement aux femmes et a graduellement été considérée comme incompatible avec le principe de l'égalité de chances des hommes et des femmes dans le domaine de l'emploi. Pour cette raison et parce qu'il estimait désormais souhaitable d'adopter des normes s'appliquant autant aux hommes qu'aux femmes travaillant de nuit, le Conseil d'administration de l'OIT a donc décidé de mettre cette question à l'ordre du jour de ses conférences de 1989 et de 1990.

Entre-temps, la Convention n° 89 avait été ratifiée par 56 États membres, des pays en développement pour la plupart, dont plusieurs estimaient que la Convention conservait sa raison d'être en ce qui les concerne et ne devrait donc pas être remplacée. Par conséquent, outre la nouvelle Convention et la Recommandation sur le travail de nuit, la Conférence de 1990 de l'OIT a adopté un Protocole qui vient compléter la Convention n° 89.

Le Protocole maintient le processus de ratification de la Convention n° 89, y compris son objet exclusif, soit le travail de nuit des femmes, mais en permet une plus grande souplesse d'application pour les États qui l'ont déjà ratifiée ou qui prévoient le faire à l'avenir. Ainsi, le Protocole comble en partie l'écart entre les mesures de protection prévues par la Convention n° 89 et le principe de l'égalité de chances pour les hommes et les femmes.

Dispositions principales

La Convention

Définition et champ d'application

Dans la Convention, le «travail de nuit» désigne «tout travail effectué au cours d'une période d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et cinq heures du matin».

La Convention s'applique à tous les travailleurs salariés, à l'exception de ceux qui sont occupés dans l'agriculture, l'élevage, la pêche, les transports maritimes et la navigation intérieure. Elle stipule, en outre, qu'après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, il est possible d'exclure de son champ d'application certaines catégories limitées de travailleurs lorsque la mise en œuvre de la Convention à leur égard soulève des problèmes importants.

Mesures à prendre

Les États membres sont tenus de prendre des mesures précises qui peuvent être appliquées progressivement, en faveur des travailleurs de nuit, en vue de protéger leur santé et la maternité, de faciliter l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales, de leur assurer des chances de développement de carrière et de leur accorder les compensations appropriées.

Les mesures susmentionnées comprennent une évaluation de l'état de santé des travailleurs, à la demande de ceux-ci, avant leur affectation comme travailleurs de nuit et à intervalles réguliers au cours de cette affectation, des moyens adéquats de premiers secours, une protection lorsque le travailleur est certifié inapte au travail de nuit, de façon temporaire ou permanente, et des services sociaux appropriés. Les compensations accordées aux travailleurs de nuit (durée du travail, salaire ou avantages similaires) doivent reconnaître la nature du travail de nuit.

Des mesures de protection spéciales doivent être prévues pour les femmes enceintes et les jeunes mères, y compris une protection appropriée de l'emploi, du revenu et des possibilités de carrière.

Pendant la grossesse et la maternité, les travailleuses doivent disposer d'une alternative au travail de nuit, ce qui peut signifier le transfert à un travail de jour, l'octroi de prestations de sécurité sociale ou une prolongation du congé de maternité. L'alternative au travail de nuit doit être disponible pendant seize semaines au moins, dont un minimum de huit semaines avant l'accouchement, et pendant des périodes additionnelles si la santé de la mère ou de l'enfant l'exige.

La Convention stipule que l'employeur doit, avant d'introduire des horaires de travail de nuit, consulter les représentants des travailleurs intéressés sur les détails de ces horaires et sur l'organisation du travail de nuit, ainsi que sur les mesures requises en matière de santé au travail et de services sociaux.

Mise en application

Les mesures susmentionnées peuvent être mises en œuvre par voie de législation, de conventions collectives ou de toute autre manière appropriée aux conditions et à la pratique nationales. Toutefois, elles doivent être appliquées par voie de législation lorsqu'elles ne l'ont pas été par d'autres moyens.

La Recommandation

Cet instrument comprend des lignes directrices plus détaillées concernant les principes énoncés dans la Convention, notamment en ce qui a trait à la durée normale du travail, aux heures supplémentaires, aux périodes de repos, aux compensations pécuniaires, à la sécurité et à la santé ainsi qu'aux services sociaux. Elles ont pour but de réduire la durée des déplacements et les frais de déplacement, d'améliorer la qualité du repos et de mettre à la disposition des travailleurs les aliments et les boissons nécessaires.

Le Protocole

Le Protocole, qui modifie la Convention n° 89 sur le travail de nuit des femmes occupées dans l'industrie, permet à l'autorité compétente de modifier, avec l'accord des employeurs et des travailleurs, la définition du travail de «nuit» ainsi que les conditions de dérogation à l'interdiction du travail de nuit pour les femmes stipulée par la Convention.

En outre, le Protocole stipule que, lorsque de tels changements sont prévus dans un établissement donné, si les employeurs et les travailleurs n'ont pas réussi à s'entendre, les changements en question pourront quand même être apportés temporairement, à condition que l'autorité compétente ait consulté les employeurs et les travailleurs et qu'elle se soit assurée que des garanties adéquates existent sur le plan de la sécurité et de la santé au travail, des services sociaux et de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses de nuit.

Le Protocole prévoit également une protection pour les travailleuses pendant la grossesse et après l'accouchement.

La situation au Canada

Les lois des différentes compétences canadiennes s'appliquant à l'ensemble des travailleurs traitent déjà d'un grand nombre des questions abordées dans la Convention et la Recommandation, notamment la durée du travail, les périodes de repos, les indemnités pour les heures supplémentaires, les congés annuels payés, les congés de maternité, les congés parentaux et autres, ainsi que la sécurité et la santé au travail. Toutefois, à quelques rares exceptions près[3], les lois, tant fédérales que provinciales, qui s'appliquent à l'ensemble des travailleurs et qui portent sur les normes minimales relatives, entre autres, à la durée du travail, ainsi que sur la santé et la sécurité au travail ne font aucune distinction entre le travail de jour et le travail de nuit.

Les dispositions de la Convention relatives aux congés de maternité pour les travailleuses de nuit pourraient ne pas correspondre pleinement à la situation au Canada. En effet, la Convention stipule que le congé de maternité accordé aux femmes travaillant de nuit doit être de seize semaines au minimum, dont au moins huit avant l'accouchement. Au Canada, bien que les lois des différentes autorités compétentes prévoient une protection en cas de maternité sans faire de distinction entre le travail de jour et le travail de nuit, ces lois sont en général plus souples que la Convention en ce qui a trait au moment où les femmes doivent prendre leur congé de maternité.

De plus, la législation canadienne ne répond pas, même pour ce qui est de l'ensemble des travailleurs, aux dispositions des instruments relatives aux services sociaux.

---

[3] Par exemple, la loi qui limite le travail des jeunes pendant certaines heures et le règlement qui exige qu'un moyen de transport approprié soit fourni aux personnes qui travaillent de nuit.

Quant au Protocole relatif à la Convention n° 89 sur le travail de nuit des femmes occupées dans l'industrie, la souplesse qu'il prévoit n'est pas d'application obligatoire et, comme on l'aura remarqué, ne change en rien l'incompatibilité fondamentale de la Convention n° 89 et du principe de l'égalité de chances des hommes et des femmes dans le domaine de l'emploi. C'est pourquoi le gouvernement du Canada n'a pas participé aux discussions portant sur le Protocole pendant la Conférence de l'OIT, en 1990, et s'est abstenu de prendre part au vote.

Convention et Recommandation adoptées à la 78e session de la Conférence internationale du Travail, à Genève, en juin 1991

Lors de cette session, la Conférence a adopté les instruments suivants :

Convention 172 et Recommandation 179 - Les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires

La compétence législative

Selon le ministère fédéral de la Justice, ces instruments relèvent en partie de la compétence provinciale et en partie de la compétence fédérale.

Dispositions principales

Les deux instruments visent à améliorer les conditions de travail, la formation et les perspectives de carrière dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, un secteur qui a un besoin constant de personnel qualifié et expérimenté.

La Convention

Champ d'application

Un État membre peut, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, exclure certains types d'établissements ou certaines catégories de travailleurs de l'application de la Convention ou étendre le champ d'application de celle-ci à d'autres établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme.

Si, dans un État membre, les dispositions de la Convention sont mises en œuvre par conventions collectives, il suffit que ces dernières s'appliquent au moins à la «grande majorité», mais non à tous les travailleurs dans les hôtels, restaurants et établissements similaires.

Mesures à prendre

Les États membres doivent adopter et mettre en œuvre une politique visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs intéressés. La politique doit viser à assurer que ceux-ci ne soient pas exclus des normes minimales qui s'appliquent à l'ensemble des travailleurs.

Les travailleurs intéressés doivent bénéficier d'une durée normale du travail raisonnable -- la «durée du travail» désigne ici les périodes pendant lesquelles un travailleur est à la disposition de l'employeur, sauf en cas de loi ou de pratique nationales différentes -- de dispositions suffisantes relatives aux heures supplémentaires et de périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires raisonnables, conformément aux lois et pratiques nationales.

Les travailleurs doivent, dans la mesure du possible, être informés suffisamment à l'avance de leurs horaires de travail afin qu'ils puissent organiser leur vie privée et familiale en conséquence.

Les travailleurs doivent recevoir des compensations adéquates sous forme de temps libre ou de rémunération pour le travail effectué pendant les jours fériés. Ils doivent en outre bénéficier de congés annuels payés. Ces compensations, tout comme la durée des congés annuels, seront déterminées par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.

En ce qui concerne la rémunération, la Convention prévoit qu'indépendamment des pourboires -- somme que le client donne volontairement au travailleur en sus du montant qu'il doit payer pour les services rendus -- les travailleurs doivent recevoir une rémunération de base versée à intervalles réguliers.

Enfin, la Convention stipule qu'il est interdit d'acheter ou de vendre des emplois dans les hôtels, restaurants et établissements similaires.

Mise en application

Les mesures susmentionnées peuvent être mises en œuvre en vertu d'une loi, par le biais des conventions collectives ou par tout autre moyen conforme à la pratique nationale.

Le conseiller juridique de l'OIT a indiqué, au cours des travaux de la Conférence de 1991 sur cette question, que même si la Convention prévoit une application souple,

> si ces résultats ne pouvaient pas être obtenus par d'autres moyens, les gouvernements qui avaient choisi de ratifier devraient en dernier ressort adopter des mesures législatives.[4]

La Recommandation

Cet instrument contient des lignes directrices plus détaillées sur les principes énoncés dans la Convention.

La Recommandation stipule que la fixation de la durée normale du travail et des heures supplémentaires doit faire l'objet de consultations entre l'employeur et les travailleurs intéressés ou leurs représentants. Elle prévoit de plus l'élimination graduelle des horaires fractionnés, dans la mesure du possible.

Les travailleurs intéressés devraient avoir droit, dans la mesure du possible, à une période de repos hebdomadaire de trente-six heures au moins -- ininterrompue si possible -- et à une période de repos quotidienne de dix heures consécutives en moyenne.

Là où le congé annuel payé est inférieur à quatre semaines par année de service, des mesures devraient être prises, par voie de négociation collective ou par d'autres moyens conformes à la pratique nationale, pour porter cette durée progressivement à ce niveau.

Enfin, la Recommandation stipule que les États membres devraient élaborer -- ou aider les organismes non gouvernementaux à élaborer -- des politiques et programmes d'enseignement, de formation professionnelle et de formation à la gestion afin d'améliorer les compétences, le rendement au travail et les perspectives de carrière des travailleurs.

---

[4] Conférence internationale du Travail, 1991, Compte rendu provisoire 23, paragraphe 30.

La situation au Canada

La situation au Canada est, dans une large mesure, conforme à la Convention et à la Recommandation. La plupart des travailleurs dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration sont protégés par des lois qui s'appliquent à l'ensemble des travailleurs et qui établissent des normes en grande partie équivalentes ou supérieures aux dispositions des deux instruments.

La législation prévoit en général un nombre d'heures de travail, par jour ou par semaine, au-delà duquel des indemnités pour heures supplémentaires doivent être versées. Outre la durée normale de la journée de travail, certaines autorités compétentes établissent dans la loi un nombre maximum d'heures de travail, par jour ou par semaine, que l'employé n'est pas autorisé à dépasser. La législation canadienne sur les normes du travail prévoit par ailleurs d'autres compensations exigées par la Convention et la Recommandation, comme des périodes hebdomadaires de repos minimales, des indemnités pour le travail exécuté les jours fériés et des congés annuels payés.

Divergences possibles

La Convention

La Convention entrera en vigueur un an après sa ratification par deux États membres. Par conséquent, il n'existe pour le moment aucune jurisprudence, à l'OIT, qui puisse clarifier le sens exact des différentes dispositions et indiquer comment, selon les organismes de surveillance de l'OIT, ces dispositions devraient être mises en œuvre dans le contexte particulier des différents pays.

Il se pourrait que, selon leur signification précise, certaines dispositions de la Convention ne soient pas tout à fait compatibles avec la situation canadienne.

Définition de la «durée du travail»

La Convention définit la «durée du travail», pour laquelle le travailleur doit être rémunéré, comme la période pendant laquelle un travailleur est «à la disposition de l'employeur», à moins que la loi ou la pratique nationales n'en disposent autrement. Or, l'expression «à la disposition de l'employeur» est ambiguë : elle peut désigner a) uniquement la durée normale du travail et les heures supplémentaires ou b) de surcroît, la période pendant laquelle le travailleur est en attente ou sur appel.

Si l'on retient la deuxième interprétation, il se pourrait que la situation canadienne ne soit pas tout à fait compatible avec la définition de la «durée du travail». Au Canada, bien qu'il existe des conventions collectives dans l'industrie de l'hôtellerie et de la restauration qui prévoient des compensations pour les employés en attente, ces conventions ne s'appliquent qu'à une minorité de travailleurs de ce secteur et la législation canadienne sur les normes du travail ne couvre peut-être pas complètement cette situation.

Préavis relatif aux horaires de travail

La Convention prévoit que les horaires de travail doivent être, «lorsque cela est possible», portés à la connaissance des travailleurs intéressés suffisamment à l'avance pour leur permettre d'organiser leur vie personnelle et familiale en conséquence.

La législation canadienne relative aux normes du travail ne comporte aucune exigence de cette nature. De plus, selon la portée exacte de l'expression «lorsque cela est possible», il se peut que cette exigence soit incompatible avec la pratique courante dans l'industrie canadienne de l'hôtellerie et de la restauration où il est souvent nécessaire de rappeler les employés au travail sans préavis.

La Recommandation

Un certain nombre de lignes directrices suggérées dans la Recommandation ne sont pas pleinement mises en œuvre au Canada.

Périodes de repos hebdomadaires et quotidiennes

Il est proposé, dans la Recommandation, que les travailleurs aient droit à une période ininterrompue de repos hebdomadaire de trente-six heures au minimum, lorsque cela est possible. Dans la pratique, l'ensemble des travailleurs au Canada bénéficient de deux jours de repos hebdomadaire -- qui ne sont pas nécessairement ininterrompus -- mais les lois relatives aux normes du travail dans la plupart des compétences prévoient une seule journée complète de repos par semaine.

Les lignes directrices de la Recommandation au sujet d'une période de repos moyenne de dix heures consécutives par jour ne sont peut-être pas compatibles avec les normes du travail adoptées par plusieurs compétences canadiennes, qui ne précisent rien à cet égard ou prévoient des périodes de repos plus courtes.

En outre, les lignes directrices de la Recommandation relatives aux périodes de repos hebdomadaires et quotidiennes pourraient être difficiles à appliquer aux secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, où il est parfois nécessaire de fournir des heures supplémentaires, où les horaires sont irréguliers ou fractionnés, et où il existe plusieurs heures de pointe pour les travailleurs pendant la journée. En pratique, et surtout dans les régions reculées, les employés préfèrent souvent travailler plus longtemps afin de gagner des primes pour compenser les heures de travail supplémentaires.

Congé annuel payé de quatre semaines après une année de service

La Recommandation prévoit la mise en application progressive d'un congé annuel payé de quatre semaines après une année de service. Aucune autorité compétente au Canada n'applique cette norme, pour quelque travailleur que ce soit, en vertu des dispositions relatives au nombre minimal de congés annuels établies dans la législation sur les normes du travail.

Élimination des horaires fractionnés

La Recommandation stipule que les horaires fractionnés devraient être éliminés progressivement, dans la mesure du possible. Étant donné la nature et les besoins de l'industrie canadienne de l'hôtellerie et de la restauration, cette exigence pourrait être incompatible avec la situation au Canada.

Annexe 1

International Labour Conference
Conférence internationale du Travail

CONVENTION 170

CONVENTION CONCERNING SAFETY IN THE USE
OF CHEMICALS AT WORK.
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS SEVENTY-SEVENTH SESSION.
GENEVA. 25 JUNE 1990

CONVENTION 170

CONVENTION CONCERNANT LA SÉCURITÉ DANS L'UTILISATION
DES PRODUITS CHIMIQUES AU TRAVAIL.
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA SOIXANTE-DIX-SEPTIÈME SESSION.
GENÈVE. 25 JUIN 1990

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

Convention 170

CONVENTION CONCERNANT LA SÉCURITÉ DANS L'UTILISATION DES PRODUITS CHIMIQUES AU TRAVAIL

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1990, en sa soixante-dix-septième session;

Notant les conventions et recommandations internationales du travail pertinentes, en particulier la convention et la recommandation sur le benzène, 1971; la convention et la recommandation sur le cancer professionnel, 1974; la convention et la recommandation sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977; la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; la convention et la recommandation sur les services de santé au travail, 1985; la convention et la recommandation sur l'amiante, 1986, et la liste des maladies professionnelles, annexée à la convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964, telle qu'elle a été amendée en 1980;

Notant que la protection des travailleurs contre les effets nocifs des produits chimiques renforce aussi la protection du public et de l'environnement;

Notant que l'accès aux informations concernant les produits chimiques utilisés sur leur lieu de travail répond à un besoin et constitue un droit des travailleurs;

Considérant qu'il est essentiel de prévenir les maladies et lésions professionnelles dues aux produits chimiques, ou d'en réduire l'incidence;

a) en s'assurant que tous les produits chimiques font l'objet d'une évaluation pour déterminer les dangers qu'ils présentent;

b) en mettant à la disposition des employeurs un système visant à permettre d'obtenir des fournisseurs des informations sur les produits chimiques utilisés au travail afin qu'ils puissent mettre en place des programmes efficaces de protection des travailleurs contre les dangers liés aux produits chimiques;

c) en fournissant aux travailleurs des informations au sujet des produits chimiques utilisés sur leur lieu de travail et des mesures préventives appropriées afin qu'ils puissent participer efficacement aux programmes de protection;

d) en établissant les principes de tels programmes afin d'assurer la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques;

Se référant à la nécessité d'une coopération au sein du Programme international sur la sécurité des substances chimiques entre l'Organisation internationale du Travail, le Programme des Nations Unies pour l'environnement, l'Organisation mondiale de la santé, ainsi qu'avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture et l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel et notant les instruments, codes et guides pertinents promulgués par ces organisations;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité dans l'utilisation des substances chimiques au travail, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les produits chimiques, 1990.

Partie I. Champ d'application et définitions

Article 1

1. La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique où l'on utilise des produits chimiques.

2. Après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, et sur la base d'une évaluation des dangers en cause ainsi que des mesures de protection à mettre en œuvre, l'autorité compétente d'un Membre qui ratifie la convention :

a) pourra exclure de l'application de la convention ou de certaines de ses dispositions des branches d'activité économique, des entreprises ou des produits particuliers :

i) lorsque se posent des problèmes particuliers d'une importance suffisante ;

ii) lorsque, dans son ensemble, la protection accordée en vertu de la législation et de la pratique nationales n'est pas inférieure à celle qui résulterait de l'application intégrale des dispositions de la convention ;

b) devra établir des dispositions spéciales afin de protéger les informations confidentielles dont la divulgation à un concurrent serait de nature à nuire aux activités d'un employeur, pour autant que la sécurité et la santé des travailleurs ne s'en trouvent pas compromises.

3. La convention ne s'applique pas aux articles qui, dans des conditions normales ou raisonnablement prévisibles d'utilisation, n'entraînent pas l'exposition des travailleurs à un produit chimique dangereux.

4. La convention ne s'applique pas aux organismes, mais s'applique aux produits chimiques qui en sont dérivés.

Article 2

Aux fins de la convention :

a) les termes « produits chimiques » s'appliquent aux éléments et composés chimiques, et à leurs mélanges, qu'ils soient naturels ou synthétiques ;

b) les termes « produit chimique dangereux » comprennent tout produit chimique ayant été classé comme dangereux conformément à l'article 6, ou au sujet duquel il existe des informations pertinentes indiquant que ce produit est dangereux ;

c) les termes « utilisation des produits chimiques au travail » signifient toute activité professionnelle qui pourrait exposer un travailleur à un produit chimique, y compris :

i) la production des produits chimiques ;

ii) la manipulation des produits chimiques ;

iii) le stockage des produits chimiques ;

iv) le transport des produits chimiques ;

v) l'élimination et le traitement des déchets de produits chimiques ;

vi) l'émission de produits chimiques résultant d'activités professionnelles ;

vii) l'entretien, la réparation et le nettoyage du matériel et des récipients utilisés pour des produits chimiques ;

d) les termes « branches d'activité économique » s'appliquent à toutes les branches dans lesquelles les travailleurs sont employés, y compris la fonction publique ;

e) le terme « article » désigne tout objet fabriqué en vue d'obtenir une certaine forme ou configuration, ou qui se présente sous sa forme naturelle et dont l'utilisation sous lesdites formes est liée en tout ou partie à sa forme ou à sa configuration ;

f) les termes « représentants des travailleurs » désignent des personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationales, selon la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

Partie II. Principes généraux

Article 3

Les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées doivent être consultées sur les mesures à prendre pour donner effet aux dispositions de la convention.

Article 4

A la lumière des conditions et pratiques nationales et en consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, chaque Membre doit élaborer, appliquer et revoir périodiquement une politique cohérente de sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail.

Article 5

L'autorité compétente doit pouvoir, si cela est justifié par des raisons de sécurité et de santé, interdire ou limiter l'utilisation de certains produits chimiques dangereux, ou exiger une notification ainsi qu'une autorisation préalables à l'utilisation de ces produits.

PARTIE III. CLASSIFICATION ET MESURES Y RELATIVES

Article 6

SYSTEMES DE CLASSIFICATION

1. Des systèmes et des critères spécifiques appropriés pour classer tous les produits chimiques, selon le type et le degré de danger physique et pour la santé qui leur sont propres, et pour déterminer la pertinence des informations requises afin d'établir qu'ils sont dangereux, doivent être institués par l'autorité compétente, ou par un organisme agréé ou reconnu par l'autorité compétente, conformément aux normes nationales ou internationales.

2. Les propriétés dangereuses des mélanges formés de deux produits chimiques ou plus peuvent être déterminées par des méthodes d'évaluation se fondant sur le danger propre à chacun des produits chimiques entrant dans ces mélanges.

3. En ce qui concerne le transport, ces systèmes et critères doivent tenir compte des recommandations des Nations Unies sur le transport des marchandises dangereuses.

4. Les systèmes de classification et leur application doivent être progressivement élargis.

Article 7

ÉTIQUETAGE ET MARQUAGE

1. Tous les produits chimiques doivent être marqués de manière à permettre leur identification.

2. Les produits chimiques dangereux doivent, en outre, être étiquetés de manière à fournir les informations essentielles au sujet de leur classification, des dangers qu'ils présentent et des précautions à prendre en matière de sécurité, et l'étiquette doit être facilement compréhensible par les travailleurs.

3. (1) Les prescriptions de marquage ou d'étiquetage des produits chimiques prévues aux paragraphes 1 et 2 du présent article doivent être établies par l'autorité compétente, ou par un organisme agréé ou reconnu par l'autorité compétente, conformément aux normes nationales ou internationales.

(2) En ce qui concerne le transport, ces prescriptions doivent tenir compte des recommandations des Nations Unies sur le transport des marchandises dangereuses.

Article 8

FICHES DE DONNÉES DE SÉCURITÉ

1. Pour les produits chimiques dangereux, des fiches de données de sécurité comportant les informations essentielles détaillées sur l'identification de ces produits, leur fournisseur, leur classification, les dangers qu'ils présentent, les précautions de sécurité et les procédures d'urgence doivent être fournies aux employeurs.

2. Les critères applicables à la préparation des fiches de données de sécurité doivent être établis par l'autorité compétente, ou par un organisme agréé ou reconnu par l'autorité compétente, conformément aux normes nationales ou internationales.

3. La dénomination chimique ou usuelle utilisée pour identifier le produit chimique sur la fiche de données de sécurité doit être la même que celle utilisée sur l'étiquette.

Article 9

RESPONSABILITÉS DES FOURNISSEURS

1. Tout fournisseur de produits chimiques, qu'il s'agisse d'un fabricant, d'un importateur ou d'un distributeur, doit s'assurer que :

a) lesdits produits sont classés conformément à l'article 6, sur la base des connaissances relatives à leurs propriétés et d'une recherche des informations disponibles, ou évalués conformément au paragraphe 3 ci-dessous ;

b) ces produits sont marqués de manière à permettre leur identification conformément à l'article 7, paragraphe 1 ;

c) les produits chimiques dangereux sont étiquetés conformément à l'article 7, paragraphe 2 ;

d) des fiches de données de sécurité sont préparées pour les produits chimiques dangereux et sont fournies aux employeurs, conformément à l'article 8, paragraphe 1.

2. Tout fournisseur de produits chimiques dangereux doit s'assurer que des étiquettes et des fiches de données de sécurité révisées sont préparées et fournies aux employeurs, selon une méthode conforme à la législation et à la pratique nationales, chaque fois que de nouvelles informations pertinentes pour la sécurité et la santé sont disponibles.

3. Tout fournisseur de produits chimiques qui n'ont pas déjà été classés conformément à l'article 6 doit identifier les produits chimiques qu'il fournit et évaluer leurs propriétés sur la base des informations disponibles afin de déterminer s'il s'agit de produits chimiques dangereux.

PARTIE IV. RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEURS

Article 10

IDENTIFICATION

1. Les employeurs doivent s'assurer que tous les produits chimiques utilisés au travail sont étiquetés ou marqués comme prévu à l'article 7 et que les fiches de données de sécurité ont été fournies comme prévu à l'article 8 et sont mises à la disposition des travailleurs et de leurs représentants.

2. Lorsque les employeurs reçoivent des produits chimiques qui n'ont pas été étiquetés ou marqués comme prévu à l'article 7, ou pour lesquels les fiches de données de sécurité n'ont pas été fournies comme prévu à l'article 8, ils doivent se procurer les informations pertinentes auprès du fournisseur ou de toute autre source raisonnablement accessible, et ne doivent pas utiliser ces produits chimiques avant d'avoir obtenu lesdites informations.

3. Les employeurs doivent s'assurer que seuls les produits classés conformément à l'article 6 ou identifiés et évalués conformément à l'article 9, paragraphe 3, et étiquetés ou marqués conformément à l'article 7 sont utilisés, et que toutes précautions nécessaires sont prises lors de leur utilisation.

4. Les employeurs doivent tenir un fichier des produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail renvoyant aux fiches de données de sécurité appropriées. Ce fichier doit être accessible à tous les travailleurs concernés et à leurs représentants.

Article 11

TRANSFERT DES PRODUITS CHIMIQUES

Les employeurs doivent s'assurer que, lorsque des produits chimiques sont transférés dans d'autres récipients ou appareillages, le contenu en est indiqué de manière à informer les travailleurs de l'identification de ces produits chimiques, des dangers que comporte leur utilisation et de toutes précautions à prendre pour la sécurité.

Article 12

EXPOSITION

Les employeurs doivent :

a) faire en sorte que les travailleurs ne soient pas exposés aux produits chimiques au-delà des limites d'exposition ou des autres critères d'exposition pour l'évaluation et le contrôle du milieu de travail établis par l'autorité compétente, ou par un organisme approuvé ou reconnu par l'autorité compétente, conformément aux normes nationales ou internationales ;

b) évaluer l'exposition des travailleurs aux produits chimiques dangereux ;

c) surveiller et enregistrer l'exposition des travailleurs aux produits chimiques dangereux lorsque cela est nécessaire, pour assurer leur sécurité et protéger leur santé ou si l'autorité compétente le prescrit ;

d) s'assurer que les données relatives à la surveillance du milieu de travail et de l'exposition des travailleurs qui utilisent des produits chimiques dangereux sont conservées pendant une période prescrite par l'autorité compétente, et qu'elles sont accessibles auxdits travailleurs et à leurs représentants.

Article 13

CONTRÔLE OPÉRATIONNEL

1. Les employeurs doivent évaluer les risques résultant de l'utilisation des produits chimiques au travail et doivent assurer la protection des travailleurs contre de tels risques en recourant aux moyens appropriés, et notamment :

a) en choisissant des produits chimiques qui éliminent ou réduisent les risques au minimum ;

b) en choisissant des techniques qui éliminent ou réduisent les risques au minimum ;

c) en appliquant des mesures adéquates de prévention technique ;

d) en adoptant des systèmes et pratiques de travail qui éliminent ou réduisent les risques au minimum ;

e) en adoptant des mesures adéquates d'hygiène du travail ;

f) lorsque les mesures précitées ne suffisent pas, en distribuant et en entretenant convenablement, sans frais pour les travailleurs, un équipement et des vêtements de protection individuelle et en veillant à leur utilisation.

2. Les employeurs doivent :

a) limiter l'exposition aux produits chimiques dangereux de manière à protéger la sécurité et la santé des travailleurs ;

b) fournir les premiers secours ;

c) prendre des dispositions pour faire face aux urgences.

Article 14

ÉLIMINATION

Les produits chimiques dangereux dont on n'a plus besoin et les récipients qui ont été vidés mais peuvent contenir des résidus de produits chimiques dangereux

doivent être manipulés ou éliminés de manière à éliminer ou à réduire au minimum les risques pour la sécurité et la santé ainsi que pour l'environnement, conformément à la législation et à la pratique nationales.

Article 15

INFORMATION ET FORMATION

Les employeurs doivent :

a) informer les travailleurs des dangers liés à l'exposition aux produits chimiques utilisés sur les lieux de travail ;

b) apprendre aux travailleurs la manière d'obtenir et d'utiliser les informations fournies par les étiquettes et les fiches de données de sécurité ;

c) utiliser les fiches de données de sécurité, de même que toute information spécifique au lieu de travail, pour préparer, sous forme écrite s'il y a lieu, des instructions à l'intention des travailleurs ;

d) assurer aux travailleurs une formation continue au sujet des pratiques et des procédures à suivre pour la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail.

Article 16

COOPÉRATION

En s'acquittant des responsabilités qui leur incombent, les employeurs doivent coopérer aussi étroitement que possible avec les travailleurs ou leurs représentants en ce qui concerne la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail.

PARTIE V. DEVOIRS DES TRAVAILLEURS

Article 17

1. Les travailleurs doivent collaborer aussi étroitement que possible avec leurs employeurs dans l'exécution des responsabilités qui incombent à ces derniers et respecter toutes les procédures et pratiques relatives à la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail.

2. Les travailleurs doivent prendre toutes les mesures raisonnables afin d'éliminer ou de réduire au minimum pour eux-mêmes et les autres les risques liés à l'utilisation des produits chimiques au travail.

PARTIE VI. DROITS DES TRAVAILLEURS ET DE LEURS REPRÉSENTANTS

Article 18

1. Les travailleurs doivent avoir le droit de s'écarter du danger résultant de l'utilisation de produits chimiques lorsqu'ils ont un motif raisonnable de croire qu'il existe un risque imminent et sérieux pour leur sécurité ou leur santé et devront le signaler sans délai à leur supérieur.

2. Les travailleurs qui s'écartent d'un danger conformément aux dispositions du paragraphe précédent ou qui exercent tout autre droit au titre de la convention doivent être protégés contre des conséquences injustifiées.

3. Les travailleurs concernés et leurs représentants doivent avoir le droit d'obtenir :

a) des informations sur l'identification des produits chimiques utilisés au travail, les propriétés dangereuses de ces produits, les mesures de précaution à prendre, l'éducation et la formation ;

b) l'information figurant sur les étiquettes et marquages ;

c) les fiches de données de sécurité ;

d) toute autre information devant être conservée aux termes de la présente convention.

4. Lorsque la divulgation de l'identification spécifique d'un composant d'un mélange chimique à un concurrent serait de nature à nuire aux activités de l'employeur, celui-ci peut, en fournissant l'information prévue au paragraphe 3, protéger cette identification par tout moyen agréé par l'autorité compétente, conformément à l'article 1(2)*b)*.

Partie VII. Responsabilités des Etats exportateurs

Article 19

Lorsque dans un Etat Membre exportateur l'utilisation de produits chimiques dangereux est totalement ou en partie interdite pour des raisons de sécurité et de santé au travail, cet Etat devra porter ce fait, ainsi que les raisons y relatives, à la connaissance de tout pays vers lequel il exporte.

Article 20

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 21

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 22

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 23

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 24

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 25

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 26

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 22 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 27

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa soixante-dix-septième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 27 juin 1990.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-septième jour de juin 1990:

The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,

JORGE TRIACA

The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,

MICHEL HANSENNE

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la convention présentée ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy.
Copie certifiée conforme et complète.

For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

Copie certifiée conforme et complète.
Pour le Directeur général
du Bureau international du Travail :

FRANCIS MAUPAIN
Conseiller juridique
du Bureau international du Travail

International Labour Conference
Conférence internationale du Travail

RECOMMENDATION 177

RECOMMENDATION CONCERNING SAFETY IN THE USE
OF CHEMICALS AT WORK.
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS SEVENTY-SEVENTH SESSION.
GENEVA, 25 JUNE 1990

RECOMMANDATION 177

RECOMMANDATION CONCERNANT LA SÉCURITÉ DANS L'UTILISATION
DES PRODUITS CHIMIQUES AU TRAVAIL.
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA SOIXANTE-DIX-SEPTIÈME SESSION.
GENÈVE, 25 JUIN 1990

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

Recommandation 177

RECOMMANDATION CONCERNANT LA SÉCURITÉ DANS L'UTILISATION DES PRODUITS CHIMIQUES AU TRAVAIL

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1990, en sa soixante-dix-septième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité dans l'utilisation des substances chimiques au travail, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation destinée à compléter la convention sur les produits chimiques, 1990,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les produits chimiques, 1990.

I. Dispositions générales

1. Les dispositions de la présente recommandation devraient s'appliquer conjointement avec celles de la convention sur les produits chimiques, 1990 (ci-après dénommée la convention).

2. Les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées devraient être consultées au sujet des mesures à prendre pour donner effet aux dispositions de la recommandation.

3. L'autorité compétente devrait spécifier les catégories de travailleurs qui, pour des raisons de sécurité et de santé, ne sont pas autorisées à utiliser des produits chimiques déterminés ou qui ne sont autorisées à les utiliser que dans des conditions fixées conformément à la législation nationale.

4. Les dispositions de la recommandation devraient s'appliquer également aux travailleurs indépendants que la législation pourrait déterminer.

5. Les dispositions spéciales établies par l'autorité compétente pour protéger les informations confidentielles conformément au paragraphe 2*b)* de l'article 1 et au paragraphe 4 de l'article 18 de la convention, devraient:

a) limiter la divulgation des informations confidentielles à ceux qui en ont besoin pour la sécurité et la santé des travailleurs;

b) assurer que ceux qui obtiennent des informations confidentielles acceptent de les utiliser exclusivement afin de répondre à des besoins de sécurité et de santé au travail et de protéger cette confidentialité pour le reste;

c) assurer que les informations confidentielles pertinentes puissent être divulguées immédiatement en cas d'urgence;

d) prévoir des procédures pour examiner avec promptitude le bien-fondé de toute revendication confidentielle ainsi que le besoin auquel l'information retenue peut répondre lorsqu'il y a un désaccord quant à sa divulgation.

II. Classification et mesures y relatives

CLASSIFICATION

6. Les critères de classification des produits chimiques établis en application de l'article 6, paragraphe 1, de la convention devraient se fonder sur les caractéristiques de ces produits, y compris:

a) les propriétés toxicologiques, y compris les effets aigus et chroniques sur la santé affectant toute partie du corps;

b) les caractéristiques chimiques ou physiques, y compris les propriétés inflammables, explosives, comburantes et celles susceptibles d'entrainer des réactions dangereuses;

c) les propriétés corrosives et irritantes;

d) les effets allergisants et sensibilisants;

e) les effets cancérigènes;

f) les effets tératogènes et mutagènes;

g) les effets sur le système reproducteur.

7. (1) Dans la mesure où cela est raisonnable et pratique, l'autorité compétente devrait établir et mettre à jour périodiquement une liste consolidée des éléments et composés chimiques utilisés au travail ainsi que les informations pertinentes relatives à leurs dangers.

(2) Pour les éléments ou composés chimiques qui ne sont pas encore inscrits sur la liste consolidée, les fabricants ou importateurs, à moins d'en être exemptés, devraient, avant toute utilisation au travail, être tenus de communiquer à l'autorité compétente, de manière compatible avec le souci de protéger les informations confidentielles conformément au paragraphe 2 *b)* de l'article 1 de la convention, les informations nécessaires à la tenue à jour de la liste.

ÉTIQUETAGE ET MARQUAGE

8. (1) Les prescriptions relatives à l'étiquetage et au marquage des produits chimiques établies conformément à l'article 7 de la convention devraient être telles qu'elles permettent aux personnes qui manipulent ou utilisent des produits chimiques de les reconnaître et de les distinguer à la réception et lors de leur utilisation, afin d'assurer la sécurité de cette utilisation.

(2) Conformément aux systèmes nationaux ou internationaux existants, les prescriptions relatives à l'étiquetage des produits chimiques dangereux devraient porter sur:

a) les renseignements qui doivent figurer sur l'étiquette, y compris et lorsque cela est approprié:

i) les dénominations commerciales;

ii) l'identification du produit chimique;

iii) le nom, l'adresse et le numéro de téléphone du fournisseur;

iv) les symboles de danger;

v) la nature des risques particuliers liés à l'utilisation du produit chimique;

vi) les précautions de sécurité;

vii) l'identification du lot;

viii) l'indication qu'une fiche de données de sécurité fournissant des informations complémentaires est disponible auprès de l'employeur;

ix) la classification attribuée conformément au système établi par l'autorité compétente;

b) la lisibilité, la durabilité et la taille de l'étiquette;

c) l'uniformité des étiquettes et des symboles, y compris les couleurs utilisées.

(3) L'étiquette devrait être facilement compréhensible pour les travailleurs.

(4) Dans le cas de produits chimiques autres que ceux visés au sous-paragraphe (2) ci-dessus, le marquage pourra être limité à l'identification du produit chimique.

9. Lorsqu'il n'est pas possible d'étiqueter ou de marquer les produits chimiques en raison de la taille du récipient ou de la nature de l'emballage, d'autres moyens efficaces de reconnaître les produits chimiques devraient être utilisés, par exemple des étiquettes mobiles ou des notices d'accompagnement. Toutefois, tous les récipients qui contiennent des produits chimiques dangereux devraient porter des indications ou des symboles appropriés sur les dangers de ces produits.

FICHES DE DONNÉES DE SÉCURITÉ

10. (1) Les critères pour la préparation des fiches de données de sécurité relatives aux produits chimiques dangereux devraient garantir que ces fiches contiennent les renseignements essentiels portant, en particulier, lorsque cela est applicable, sur les rubriques suivantes :

a) identification du produit chimique et de la société (y compris la dénomination commerciale ou usuelle du produit et les renseignements concernant le fournisseur ou le fabricant) ;

b) composition/information sur les composants (de manière à les identifier clairement, aux fins d'une évaluation de leurs dangers) ;

c) identification des dangers ;

d) premiers secours ;

e) mesures à prendre en cas d'incendie ;

f) mesures à prendre en cas de dégagements ou déversements accidentels ;

g) manipulation et le stockage ;

h) contrôle de l'exposition/la protection individuelle (y compris les méthodes éventuelles de surveillance de l'exposition sur le lieu de travail) ;

i) propriétés physiques et chimiques ;

j) stabilité et réactivité ;

k) données toxicologiques (y compris les voies éventuelles de pénétration dans l'organisme et la possibilité de synergie avec d'autres produits chimiques ou dangers au travail) ;

l) données écologiques ;

m) données sur l'élimination du produit ;

n) informations sur le transport ;

o) informations sur la réglementation ;

p) autres informations (y compris la date de préparation de la fiche de données de sécurité).

(2) Les noms et les concentrations des composants définis à l'alinéa *b)* du sous-paragraphe (1) ci-dessus peuvent être omis de la fiche de données de sécurité lorsqu'ils constituent une information confidentielle, conformément à l'alinéa 2 *b)* de l'article 1 de la convention. Conformément au paragraphe 5 de la présente recommandation, l'information devrait être divulguée, sur demande et par écrit, à l'autorité compétente, aux employeurs, aux travailleurs et aux représentants des travailleurs concernés qui acceptent d'utiliser l'information exclusivement dans le but de protéger la sécurité et la santé des travailleurs et de ne pas la divulguer à d'autres fins.

III. RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEURS

SURVEILLANCE DE L'EXPOSITION

11. (1) Lorsque des travailleurs sont exposés à des produits chimiques dangereux, l'employeur devrait être tenu :

a) de limiter l'exposition à de tels produits de manière à protéger la santé des travailleurs ;

b) d'évaluer, surveiller et consigner, selon ce qui est nécessaire, la concentration des produits chimiques dans l'atmosphère des lieux de travail.

(2) Les travailleurs et leurs représentants et l'autorité compétente devraient avoir accès aux données consignées.

(3) Les employeurs devraient conserver les données prévues dans ce paragraphe pendant une période déterminée par l'autorité compétente.

CONTRÔLE OPÉRATIONNEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL

12. (1) Des mesures devraient être prises par les employeurs pour protéger les travailleurs contre les dangers liés à l'utilisation de produits chimiques au travail ; elles devraient être fondées sur les critères établis conformément aux paragraphes 13 à 16 ci-après.

(2) Conformément à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, une entreprise nationale ou multinationale comptant plus d'un établissement devrait, sans faire de discrimination, prendre des mesures de sécurité en vue de prévenir et contrôler les risques pour la santé dus à l'exposition professionnelle aux produits chimiques dangereux, et en vue de protéger les travailleurs contre ces risques dans tous ses établissements, quel que soit le lieu ou le pays où ils se trouvent.

13. L'autorité compétente devrait veiller à ce que des critères de sécurité soient établis pour l'utilisation des produits chimiques dangereux, y compris des dispositions concernant, lorsque cela est applicable :

a) le risque de maladies aiguës ou chroniques dues à la pénétration dans l'organisme par inhalation, absorption percutanée ou ingestion ;

b) le risque de lésions ou de maladies en cas de contact cutané ou oculaire ;

c) le risque de lésions en cas d'incendie, d'explosion ou d'autres événements résultant de leurs propriétés physiques ou de leur réactivité chimique ;

d) les précautions à prendre :

i) en choisissant les produits chimiques qui éliminent ou réduisent au minimum de tels risques ;

ii) en choisissant des procédés, une technologie et des installations qui éliminent ou réduisent au minimum de tels risques ;

iii) en appliquant et en maintenant de façon adéquate des mesures de prévention technique ;

iv) en adoptant des systèmes et pratiques de travail qui éliminent ou réduisent au minimum de tels risques ;

v) en adoptant des mesures adéquates d'hygiène individuelle et en fournissant des lieux d'aisances adéquats ;

vi) en fournissant, en entretenant et en utilisant l'équipement et les vêtements de protection individuelle appropriés sans aucun coût pour le travailleur lorsque les mesures précitées ne se sont pas avérées suffisantes pour éliminer de tels risques ;

vii) en ayant recours à des panneaux et à des signalisations ;

viii) en se préparant de manière adéquate à faire face aux cas d'urgence.

14. L'autorité compétente devrait veiller à ce que des critères de sécurité soient établis pour le stockage des produits chimiques dangereux, y compris des dispositions concernant, lorsque cela est applicable :

a) la compatibilité et l'entreposage séparé des produits chimiques en stock ;

b) les propriétés et la quantité de produits chimiques à stocker ;

c) la sécurité et l'emplacement des entrepôts et les moyens d'accès à ceux-ci ;

d) la fabrication, la nature et l'intégrité des récipients de stockage ;

e) le chargement et le déchargement des récipients de stockage ;

f) les prescriptions relatives à l'étiquetage et au réétiquetage ;

g) les précautions à prendre pour prévenir les émissions accidentelles, les incendies, les explosions et la réactivité chimique ;

h) la température, l'humidité et la ventilation ;

i) les précautions à prendre et les procédures à suivre en cas de déversements ;

j) les procédures d'urgence ;

k) les altérations physiques et chimiques possibles des produits chimiques en stock.

15. L'autorité compétente devrait veiller à ce que des critères compatibles avec la réglementation nationale ou internationale sur le transport soient établis pour la sécurité des travailleurs chargés du transport de produits chimiques dangereux et comprennent des dispositions concernant, lorsque cela est applicable :

a) les propriétés et la quantité des produits chimiques transportés ;

b) la nature, l'intégrité et la protection des emballages et récipients utilisés pour le transport, y compris les pipelines ;

c) les caractéristiques du véhicule utilisé pour le transport ;

d) l'itinéraire à emprunter ;

e) la formation et les qualifications des travailleurs chargés du transport ;

f) les prescriptions d'étiquetage ;

g) les opérations de chargement et de déchargement ;

h) les procédures à appliquer en cas de déversements.

16. (1) L'autorité compétente devrait veiller à ce que des critères compatibles avec la réglementation nationale ou internationale concernant l'élimination des déchets dangereux soient établis pour les procédures à suivre lors de l'élimination et du traitement de produits chimiques dangereux et de déchets dangereux en vue de garantir la sécurité des travailleurs.

(2) Ces critères devraient comprendre des dispositions concernant, lorsque cela est applicable :

a) la méthode d'identification des déchets ;

b) la manipulation de récipients pollués ;

c) l'identification, la fabrication, la nature, l'intégrité et la protection des récipients contenant des déchets ;

d) les incidences sur le milieu de travail ;

e) la délimitation des zones d'élimination ;

f) la fourniture, l'entretien et l'utilisation d'équipement et de vêtements de protection individuelle ;

g) les méthodes d'élimination ou de traitement.

17. Les critères pour l'utilisation des produits chimiques au travail établis conformément aux dispositions de la convention et de la recommandation devraient être aussi compatibles que possible avec la protection du public et de l'environnement ainsi que tous critères établis à cette fin.

SURVEILLANCE MÉDICALE

18. (1) L'employeur ou l'institution compétente en vertu de la législation et de la pratique nationales devrait être tenu de prendre des dispositions selon une méthode conforme à la législation et à la pratique nationales en vue de la surveillance médicale des travailleurs lorsque c'est nécessaire :

a) pour l'évaluation de l'état de santé des travailleurs au regard des risques résultant de l'exposition aux produits chimiques ;

b) pour le diagnostic des maladies et lésions liées au travail qui résultent de l'exposition aux produits chimiques dangereux.

(2) Lorsque les résultats des tests ou investigations médicales révèlent l'existence d'effets cliniques ou précliniques, des mesures devraient être prises afin de prévenir ou de réduire l'exposition des travailleurs intéressés et d'empêcher une plus grande détérioration de leur santé.

(3) Les résultats des examens médicaux devraient être utilisés pour déterminer l'état de santé en rapport avec l'exposition aux produits chimiques ; ils ne devraient pas être utilisés à des fins discriminatoires à l'encontre du travailleur.

(4) Les dossiers relatifs à la surveillance médicale des travailleurs devraient être conservés pendant une période et par des personnes déterminées par l'autorité compétente.

(5) Les travailleurs devraient, en personne ou par l'intermédiaire de leur médecin personnel, avoir accès à leurs propres dossiers médicaux.

(6) La confidentialité des dossiers médicaux personnels devrait être respectée selon les principes généralement acceptés de l'éthique médicale.

(7) Les résultats des examens médicaux devraient être clairement expliqués aux travailleurs concernés.

(8) Les travailleurs et leurs représentants devraient avoir accès aux études faites à partir des dossiers médicaux, si les travailleurs ne peuvent pas y être identifiés individuellement.

(9) Les résultats contenus dans les dossiers médicaux devraient être mis à disposition pour préparer des statistiques de santé et des études épidémiologiques appropriées, à condition que l'anonymat soit sauvegardé, lorsque cela pourra aider à identifier et contrôler les maladies professionnelles.

PREMIERS SECOURS ET URGENCES

19. Conformément aux prescriptions établies par l'autorité compétente, l'employeur devrait être tenu de prévoir des procédures, y compris des moyens d'administrer les premiers secours, pour parer aux urgences et aux accidents qui résultent de l'utilisation de produits chimiques dangereux au travail, et de veiller à ce que les travailleurs soient formés à l'application de ces procédures.

IV. Coopération

20. Les employeurs et les travailleurs et leurs représentants devraient coopérer aussi étroitement que possible à l'application des mesures prescrites conformément à la recommandation.

21. Les travailleurs devraient être tenus :

a) de prendre soin, autant que cela est possible, de leur propre sécurité et santé et de la sécurité et de la santé d'autres personnes qui peuvent être affectées par leurs actes ou leurs omissions au travail, selon leur formation et les instructions données par leur employeur ;

b) d'utiliser correctement tous les moyens mis à leur disposition pour leur protection ou celle d'autrui ;

c) de signaler sans délai à leur supérieur toute situation susceptible à leur avis de présenter un risque et à laquelle ils ne sont pas en mesure de faire face convenablement eux-mêmes.

22. La publicité concernant les produits chimiques dangereux destinés à être utilisés au travail devrait attirer l'attention sur les dangers qu'ils présentent et la nécessité de prendre des précautions.

23. Tout fournisseur devrait, sur demande, mettre à la disposition des employeurs toute information disponible et nécessaire pour l'évaluation de tous dangers inhabituels susceptibles de résulter d'une utilisation particulière d'un produit chimique au travail.

V. Droits des travailleurs

24. (1) Les travailleurs et leurs représentants devraient avoir le droit :

a) d'obtenir de l'employeur les fiches de données de sécurité et autres renseignements leur permettant de prendre, en coopération avec l'employeur, les précautions adéquates pour protéger les travailleurs contre les risques éventuels que comporte l'utilisation des produits chimiques dangereux au travail ;

b) de demander à l'employeur ou à l'autorité compétente d'effectuer une enquête sur les risques éventuels que comporte l'utilisation des produits chimiques au travail, et d'y participer.

(2) Lorsque les renseignements demandés sont de caractère confidentiel, conformément à l'alinéa *b)* du paragraphe 2 de l'article 1 et du paragraphe 4 de l'article 18 de la convention, l'employeur peut demander aux travailleurs, ou à leurs

représentants, de limiter leur utilisation à l'évaluation et à la prévention des risques éventuels résultant de l'utilisation des produits chimiques au travail, et de prendre des dispositions raisonnables pour que ces informations ne soient pas divulguées à des concurrents potentiels.

(3) Conformément à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, les entreprises multinationales devraient, sur demande, mettre à la disposition des travailleurs concernés, des représentants des travailleurs, de l'autorité compétente et des organisations d'employeurs et de travailleurs dans tous les pays où elles exercent une activité, des informations sur les normes et les procédures relatives à l'utilisation des produits chimiques dangereux pertinentes pour leurs activités locales, et qu'elles respectent dans d'autres pays.

25. (1) Les travailleurs devraient avoir le droit :

a) de signaler à leurs représentants, à leur employeur ou à l'autorité compétente, les dangers éventuels liés à l'utilisation des produits chimiques au travail ;

b) de s'écarter du danger résultant de l'utilisation de produits chimiques, lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de croire qu'il existe un risque imminent et sérieux pour leur sécurité ou leur santé, et devraient le signaler sans délai à leur supérieur :

c) dans le cas d'un état de santé tel qu'une sensibilisation à des produits chimiques ayant pour résultat d'accroître pour le travailleur le danger résultant d'un produit chimique dangereux, d'obtenir un travail de remplacement n'entraînant pas l'utilisation de ce produit, si un tel travail est disponible et que le travailleur possède les qualifications requises ou qu'il peut être raisonnablement formé pour l'occuper ;

d) d'obtenir une compensation si dans le cas visé à l'alinéa qui précède il perd son emploi ;

e) à un traitement médical adéquat et à une réparation pour les lésions et les maladies résultant de l'utilisation des produits chimiques au travail.

(2) Les travailleurs qui s'écartent du danger conformément aux dispositions de l'alinéa *b)* du sous-paragraphe (1) qui précède, ou qui exercent l'un de leurs droits en vertu de cette recommandation, devraient être protégés contre des conséquences injustifiées.

(3) Lorsque les travailleurs se sont écartés du danger, conformément aux dispositions de l'alinéa *b)* du sous-paragraphe (1) qui précède, l'employeur devrait immédiatement conduire une enquête sur le risque, en coopération avec les travailleurs et leurs représentants, et prendre toutes mesures nécessaires pour y remédier.

(4) En cas de grossesse ou d'allaitement, les travailleuses devraient avoir droit à un travail de remplacement n'entraînant pas l'exposition à des produits chimiques dangereux pour la santé de l'enfant à naître ou du nourrisson, ou leur utilisation, si un tel travail est disponible, ainsi que le droit de retourner à leur poste précédent au moment approprié.

26. Les travailleurs devraient recevoir :

a) des informations sur la classification et l'étiquetage des produits chimiques et sur les fiches de données de sécurité selon des formes et dans des langues qu'ils puissent comprendre aisément ;

b) des informations sur les risques qui peuvent résulter de l'utilisation des produits chimiques dangereux au travail ;

c) des instructions écrites ou orales fondées sur les fiches de données de sécurité et, si cela est approprié, spécifiques au lieu de travail ;

d) une formation et, lorsque cela est nécessaire, un recyclage aux méthodes disponibles de prévention et de contrôle de ces risques, ainsi qu'aux méthodes qui permettent de s'en protéger, y compris des méthodes correctes de stockage, de transport et d'élimination des déchets ainsi que des mesures d'urgence et de premiers secours.

Le texte qui précède est le texte authentique de la recommandation dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa soixante-dix-septième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 27 juin 1990.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-septième jour de juin 1990:

The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,

JORGE TRIACA

The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,

MICHEL HANSENNE

The text of the Recommendation as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la recommandation présentée ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy.
Copie certifiée conforme et complète.

For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

International Labour Conference
Conférence internationale du Travail

CONVENTION 171

CONVENTION CONCERNING NIGHT WORK.
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS SEVENTY-SEVENTH SESSION.
GENEVA. 26 JUNE 1990

CONVENTION 171

CONVENTION CONCERNANT LE TRAVAIL DE NUIT.
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA SOIXANTE-DIX-SEPTIÈME SESSION.
GENÈVE. 26 JUIN 1990

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

CONVENTION CONCERNANT LE TRAVAIL DE NUIT

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1990, en sa soixante-dix-septième session;

Notant les dispositions des conventions et recommandations internationales du travail visant le travail de nuit des enfants et des adolescents, notamment celles de la convention et de la recommandation sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946, de la convention sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948, et de la recommandation sur le travail de nuit des enfants et des jeunes gens (agriculture), 1921;

Notant les dispositions des conventions et recommandations internationales du travail visant le travail de nuit des femmes, notamment celles de la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, et de son protocole de 1990, de la recommandation sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921, ainsi que le paragraphe 5 de la recommandation sur la protection de la maternité, 1952;

Notant les dispositions de la convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958;

Notant les dispositions de la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail de nuit, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail de nuit, 1990:

Article 1

Aux fins de la présente convention:

a) les termes « travail de nuit » désignent tout travail effectué au cours d'une période d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures du matin, à déterminer par l'autorité compétente après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ou par voie de conventions collectives;

b) les termes « travailleur de nuit » désignent un travailleur salarié dont le travail requiert la réalisation d'heures de travail de nuit en nombre substantiel, supérieur à un seuil donné. Ce seuil sera fixé par l'autorité compétente après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ou par voie de conventions collectives.

Article 2

1. La présente convention s'applique à tous les travailleurs salariés, à l'exception de ceux qui sont occupés dans l'agriculture, l'élevage, la pêche, les transports maritimes et la navigation intérieure.

2. Un Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application certaines catégories limitées de travailleurs lorsque la mise en œuvre de la convention à leur égard soulève des problèmes spécifiques et d'une importance particulière.

3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans les rapports sur l'application de la convention présentés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ainsi exclue et les motifs de l'exclusion. Il doit aussi signaler toute mesure prise en vue d'étendre progressivement aux travailleurs concernés les dispositions de la convention.

Article 3

1. Les mesures spécifiques exigées par la nature du travail de nuit, qui comprendront au minimum celles mentionnées aux articles 4 à 10 ci-après, doivent être prises en faveur des travailleurs de nuit en vue de protéger leur santé, de leur faciliter l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales, de leur assurer des chances de développement de carrière et de leur accorder les compensations appropriées. De telles mesures doivent également être prises sur le plan de la sécurité et de la protection de la maternité en faveur de tous ceux qui effectuent un travail de nuit.

2. Les mesures visées au paragraphe qui précède pourront être appliquées progressivement.

Article 4

1. A leur demande, les travailleurs auront le droit d'obtenir sans frais une évaluation de leur état de santé et de recevoir des conseils sur la façon de réduire ou d'éviter les problèmes de santé associés à leur travail:

a) avant d'être affectés comme travailleurs de nuit;

b) à intervalles réguliers au cours de cette affectation;

c) s'ils éprouvent au cours de cette affectation des problèmes de santé qui ne sont pas dus à des facteurs autres que le travail de nuit.

2. Sauf pour ce qui est de la constatation de l'inaptitude au travail de nuit, le contenu de ces évaluations ne doit pas être transmis à des tiers sans l'accord des travailleurs ni utilisé à leur détriment.

Article 5

Des moyens adéquats de premiers secours doivent être mis à la disposition des travailleurs qui effectuent un travail de nuit, y compris des arrangements permettant qu'en cas de besoin ces travailleurs puissent être rapidement dirigés vers un endroit où ils pourront recevoir les soins appropriés.

Article 6

1. Les travailleurs de nuit qui, pour des raisons de santé, sont certifiés inaptes au travail de nuit doivent être transférés, chaque fois que cela est réalisable, à un poste similaire auquel ils sont aptes.

2. Lorsqu'un transfert à un tel poste n'est pas réalisable, ces travailleurs doivent bénéficier des mêmes prestations que les autres travailleurs qui sont dans l'incapacité de travailler ou d'obtenir un emploi.

3. Un travailleur de nuit certifié temporairement inapte au travail de nuit doit recevoir la même protection en matière de licenciement et de préavis de licenciement que les autres travailleurs qui sont empêchés de travailler pour des raisons de santé.

Article 7

1. Des mesures doivent être prises pour assurer qu'une alternative au travail de nuit existe pour les travailleuses qui, sans cela, seraient appelées à accomplir un tel travail:

a) avant et après la naissance d'un enfant, pendant une période d'au moins seize semaines, dont au moins huit avant la date présumée de l'accouchement;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la santé de la mère ou de l'enfant, pendant d'autres périodes se situant:

i) au cours de la grossesse;

ii) durant un laps de temps au-delà de la période après la naissance d'un enfant fixée conformément à l'alinéa *a)* ci-dessus, dont la durée sera déterminée par l'autorité compétente après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs.

2. Les mesures visées au paragraphe 1 ci-dessus peuvent comporter le transfert à un travail de jour lorsque cela est possible, l'octroi de prestations de sécurité sociale ou une prolongation du congé de maternité.

3. Au cours des périodes mentionnées au paragraphe 1 ci-dessus:

a) une travailleuse ne pourra pas être licenciée ni recevoir un préavis de licenciement, sauf s'il existe de justes motifs sans rapport avec la grossesse ou l'accouchement;

b) le revenu de la travailleuse devra être maintenu à un niveau suffisant pour pourvoir à son entretien et à celui de son enfant dans des conditions de vie convenables. Le maintien de ce revenu pourra être assuré par l'une ou l'autre des mesures visées au paragraphe 2 ci-dessus, par d'autres mesures appropriées ou par une combinaison de ces mesures;

c) la travailleuse ne perdra pas les avantages en matière de grade, d'ancienneté et de possibilités d'avancement qui peuvent être liés au poste de travail de nuit qu'elle occupe normalement.

4. Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de réduire la protection et les avantages liés au congé de maternité.

Article 8

Les compensations accordées aux travailleurs de nuit en matière de durée du travail, de salaire ou d'avantages similaires doivent reconnaître la nature du travail de nuit.

Article 9

Des services sociaux appropriés doivent être prévus pour les travailleurs de nuit et, lorsque cela est nécessaire, pour les travailleurs qui effectuent du travail de nuit.

Article 10

1. Avant d'introduire des horaires de travail exigeant les services de travailleurs de nuit, l'employeur doit consulter les représentants des travailleurs intéressés sur les détails de ces horaires, sur les formes d'organisation du travail de nuit les mieux adaptées à l'établissement et à son personnel ainsi que sur les mesures requises en matière de santé au travail et de services sociaux. Dans les établissements qui emploient des travailleurs de nuit, de telles consultations doivent avoir lieu régulièrement.

2. Aux fins du présent article, les termes « représentants des travailleurs » désignent des personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationale selon la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

Article 11

1. Les dispositions de la présente convention peuvent être mises en œuvre par voie de législation, de conventions collectives, de décisions arbitrales ou judiciaires, par une combinaison de ces moyens ou de toute autre manière appropriée aux conditions et à la pratique nationales. Elles doivent être appliquées par voie de législation dans la mesure où elles ne l'ont pas été par d'autres moyens.

2. Lorsque les dispositions de la convention sont appliquées par voie de législation, les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs doivent être préalablement consultées.

Article 12

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 13

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 14

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 15

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 16

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 17

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 18

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 14 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 19

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa soixante-dix-septième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 27 juin 1990.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-septième jour de juin 1990:

The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,

JORGE TRIACA

The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,

MICHEL HANSENNE

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la convention présentée ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy.
Copie certifiée conforme et complète.

For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

International Labour Conference
Conférence internationale du Travail

RECOMMENDATION 178

RECOMMENDATION CONCERNING NIGHT WORK.
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS SEVENTY-SEVENTH SESSION.
GENEVA. 26 JUNE 1990

RECOMMANDATION 178

RECOMMANDATION CONCERNANT LE TRAVAIL DE NUIT.
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA SOIXANTE-DIX-SEPTIÈME SESSION.
GENÈVE. 26 JUIN 1990

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

RECOMMANDATION CONCERNANT LE TRAVAIL DE NUIT

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1990, en sa soixante-dix-septième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail de nuit, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur le travail de nuit, 1990,

adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix, la recommandation ci-après, qui sera dénommée recommandation sur le travail de nuit, 1990.

I. Dispositions générales

1. Aux fins de la présente recommandation:

a) les termes « travail de nuit » désignent tout travail effectué au cours d'une période d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures du matin, à déterminer par l'autorité compétente après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ou par voie de conventions collectives;

b) les termes « travailleur de nuit » désignent un travailleur salarié dont le travail requiert la réalisation d'heures de travail de nuit en nombre substantiel, supérieur à un seuil donné. Ce seuil sera fixé par l'autorité compétente après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ou par voie de conventions collectives.

2. La recommandation s'applique à tous les travailleurs salariés, à l'exception de ceux qui sont occupés dans l'agriculture, l'élevage, la pêche, les transports maritimes et la navigation intérieure.

3. (1) Les dispositions de la recommandation pourront être mises en œuvre par voie de législation, de conventions collectives, de décisions arbitrales ou judiciaires, par une combinaison de ces moyens ou de toute autre manière appropriée aux conditions et à la pratique nationales. Elles devraient être appliquées par voie de législation dans la mesure où elles ne l'auraient pas été par d'autres moyens.

(2) Lorsque les dispositions de la recommandation sont appliquées par voie de législation, les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs devraient être préalablement consultées.

II. Durée du travail et périodes de repos

4. (1) La durée normale du travail des travailleurs de nuit ne devrait pas comporter plus de huit heures au cours de toute période de 24 heures pendant laquelle ils effectuent du travail de nuit, sauf lorsque leur travail inclut d'importantes périodes de simple présence, d'attente ou de disponibilité, lorsque des horaires de travail d'un autre type donnent aux travailleurs une protection au moins équivalente au cours de périodes différentes ou encore lors de circonstances exceptionnelles reconnues par les conventions collectives ou à défaut par l'autorité compétente.

(2) La durée normale du travail des travailleurs de nuit devrait être généralement inférieure en moyenne, et n'être en aucun cas supérieure en moyenne, à celle des travailleurs effectuant de jour le même travail selon les mêmes exigences dans la branche d'activité ou l'entreprise concernée.

(3) Les travailleurs de nuit devraient bénéficier au moins dans la même mesure que les autres travailleurs des mesures générales visant à la réduction de la durée hebdomadaire normale de travail et à l'augmentation du nombre de jours de congé payé.

5. (1) Le travail devrait être organisé de façon à éviter, dans toute la mesure du possible, que les travailleurs de nuit accomplissent des heures supplémentaires avant ou après une période journalière de travail comportant du travail de nuit.

(2) Dans les occupations comportant des risques particuliers ou une tension physique ou mentale importante, les travailleurs de nuit ne devraient effectuer aucune heure supplémentaire avant ou après une période journalière de travail comportant du travail de nuit, sauf en cas de force majeure ou en cas d'accident survenu ou imminent.

6. Lorsque le travail par équipes comporte du travail de nuit:

a) deux postes consécutifs à plein temps ne devraient en aucun cas être effectués, sauf en cas de force majeure ou en cas d'accident survenu ou imminent;

b) une période de repos d'au moins onze heures devrait être garantie dans toute la mesure du possible entre deux postes.

7. Les périodes journalières de travail comportant du travail de nuit devraient comporter une ou plusieurs pauses permettant aux travailleurs de se reposer et de s'alimenter. L'aménagement et la durée totale de ces pauses devraient tenir compte des exigences que la nature du travail de nuit comporte pour les travailleurs.

III. Compensation pécuniaire

8. (1) Le travail de nuit devrait généralement donner lieu à une compensation pécuniaire appropriée. Cette compensation devrait s'ajouter au salaire versé pour un travail identique effectué selon les mêmes exigences de jour et:

a) devrait respecter le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail identique ou de valeur égale;

b) pourrait, par voie d'accord, être convertie en temps libre.

(2) Pour déterminer une telle compensation, la mesure dans laquelle la durée du travail aura été réduite peut être prise en considération.

9. Lorsque la compensation pécuniaire pour travail de nuit constitue un élément habituel des gains du travailleur de nuit, elle devrait être incluse dans le calcul de la rémunération des congés annuels payés, des jours fériés payés et des autres absences normalement payées ainsi que dans la fixation des cotisations et des prestations de sécurité sociale.

IV. Sécurité et santé

10. Les employeurs et les représentants des travailleurs intéressés devraient pouvoir consulter les services de santé au travail, là où il en existe, sur les conséquences des différentes formes d'aménagement du travail de nuit, en particulier lorsque celui-ci est effectué par des équipes alternantes.

11. En fixant le contenu des tâches assignées aux travailleurs de nuit, il devrait être tenu compte de la nature du travail de nuit ainsi que des effets des facteurs d'environnement et des formes d'organisation du travail. Une attention spéciale devrait être accordée à des facteurs tels que les substances toxiques, le bruit, les vibrations et les niveaux d'éclairage ainsi qu'aux formes d'organisation du travail entraînant une tension physique ou mentale importante. Les effets cumulés de ces facteurs et de ces formes d'organisation du travail devraient être évités ou réduits.

12. L'employeur devrait prendre les mesures nécessaires pour maintenir pendant le travail de nuit le même niveau de protection contre les risques professionnels que pendant le reste de la journée, notamment en évitant dans toute la mesure du possible l'isolement des travailleurs.

V. Service sociaux

13. Des mesures devraient être prises pour limiter ou réduire la durée des déplacements des travailleurs de nuit entre leur résidence et leur lieu de travail, pour leur épargner des frais additionnels de déplacement ou pour les réduire, ainsi que pour améliorer leur sécurité lorsqu'ils se déplacent la nuit. Ces mesures pourraient inclure :

a) la coordination entre les heures de début et de fin des périodes journalières de travail comportant du travail de nuit et les horaires des services locaux de transports publics ;

b) la mise à la disposition des travailleurs de nuit, par l'employeur, de moyens de transport collectif lorsque les services de transports publics ne sont pas disponibles ;

c) une aide aux travailleurs de nuit pour l'acquisition d'un moyen de transport approprié ;

d) le paiement d'une compensation appropriée pour frais additionnels de transport ;

e) la construction de complexes de logement à distance raisonnable du lieu de travail.

14. Des mesures devraient être prises pour améliorer la qualité du repos des travailleurs de nuit. Ces mesures pourraient inclure :

a) des conseils et, lorsque cela est approprié, une aide aux travailleurs de nuit pour l'isolation phonique de leur logement ;

b) la conception et l'aménagement de complexes de logement tenant compte de la nécessité de réduire les niveaux sonores.

15. Des installations de repos convenablement équipées devraient être mises à la disposition des travailleurs de nuit à des endroits appropriés de l'établissement.

16. L'employeur devrait prendre les mesures nécessaires pour permettre aux travailleurs effectuant un travail de nuit de se restaurer et de se désaltérer. De telles mesures, conçues de façon à répondre aux besoins des travailleurs de nuit, pourraient inclure :

a) la mise à leur disposition, à des endroits appropriés de l'établissement, d'aliments et de boissons qui se prêtent à être consommés pendant la nuit ;

b) l'accès à des installations où les travailleurs puissent, durant la nuit, préparer ou réchauffer et consommer les aliments qu'ils ont apportés.

17. L'ampleur du travail de nuit sur le plan local devrait figurer au nombre des facteurs à prendre en considération lorsqu'on décide d'établir des crèches ou d'autres services destinés à la petite enfance, qu'on choisit leur emplacement et qu'on fixe leurs heures d'ouverture.

18. Les contraintes particulières subies par les travailleurs de nuit devraient être dûment prises en considération par les autorités publiques, d'autres institutions et les employeurs dans le cadre des mesures visant à favoriser la formation et le recyclage ainsi que les activités culturelles, sportives ou récréatives des travailleurs.

VI. Autres mesures

19. A n'importe quel moment de la grossesse et dès que celle-ci est connue, les travailleuses de nuit qui en font la demande devraient être, dans la mesure où cela est réalisable, affectées à un travail de jour.

20. En cas de travail par équipes, les situations particulières des travailleurs ayant des responsabilités familiales, des travailleurs suivant une formation et des travailleurs âgés devraient être prises en considération lorsqu'on décide de la composition des équipes de nuit.

21. Sauf en cas de force majeure ou en cas d'accident survenu ou imminent, les travailleurs devraient être avertis avec un délai raisonnable qu'ils auront à effectuer du travail de nuit.

22. Des mesures devraient être prises, le cas échéant, pour permettre aux travailleurs de nuit de bénéficier, comme les autres travailleurs, de possibilités de formation, y compris du congé-éducation payé.

23. (1) Les travailleurs de nuit justifiant d'un nombre déterminé d'années de travail de nuit devraient faire l'objet d'une attention spéciale en ce qui concerne l'affectation à des postes de jour qui seraient vacants et pour lesquels ils auraient les qualifications nécessaires.

(2) Ces mutations devraient être préparées en facilitant, lorsque cela est nécessaire, la formation des travailleurs de nuit aux tâches normalement effectuées pendant la journée.

24. Les travailleurs qui ont accompli un nombre important d'années comme travailleurs de nuit devraient faire l'objet d'une attention spéciale en ce qui concerne les possibilités de retraite anticipée ou progressive sur une base volontaire, lorsque de telles possibilités existent.

25. Les travailleurs de nuit qui exercent une fonction syndicale ou de représentation des travailleurs devraient, comme les autres travailleurs assumant cette fonction, avoir la possibilité de l'exercer dans des conditions appropriées. Lorsque les décisions concernent l'affectation des représentants des travailleurs à un travail de nuit sont prises, il devrait être tenu compte de la nécessité où ils se trouvent d'être en mesure d'exercer leurs fonctions.

26. Les statistiques sur le travail de nuit devraient être améliorées et l'étude des effets de différentes formes d'organisation du travail de nuit, notamment de celui effectué dans le cadre du travail par équipes, devrait être intensifiée.

27. Chaque fois que cela est possible, les progrès scientifiques et techniques ainsi que les innovations en matière d'organisation du travail devraient être mis à profit pour limiter le recours au travail de nuit.

Le texte qui précède est le texte authentique de la recommandation dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa soixante-dix-septième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 27 juin 1990.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-septième jour de juin 1990:

The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,

JORGE TRIACA

The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,

MICHEL HANSENNE

The text of the Recommendation as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la recommandation présentée ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy.
Copie certifiée conforme et complète.

For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

International Labour Conference
Conférence internationale du Travail

PROTOCOL OF 1990 TO THE NIGHT WORK (WOMEN)
CONVENTION (REVISED), 1948.
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS SEVENTY-SEVENTH SESSION.
GENEVA, 26 JUNE 1990

PROTOCOLE DE 1990 RELATIF À LA CONVENTION
SUR LE TRAVAIL DE NUIT (FEMMES) (RÉVISÉE), 1948.
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA SOIXANTE-DIX-SEPTIÈME SESSION.
GENÈVE, 26 JUIN 1990

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

PROTOCOLE DE 1990 RELATIF À LA CONVENTION SUR LE TRAVAIL DE NUIT (FEMMES) (RÉVISÉE), 1948

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1990, en sa soixante-dix-septième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail de nuit, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'un protocole relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 (désignée ci-après comme « la convention »),

adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix, le protocole ci-après, qui sera dénommé Protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948.

Article 1

1. (1) La législation nationale, adoptée après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, peut prévoir que des modifications de la durée de la période de nuit définie à l'article 2 de la convention et des dérogations à l'interdiction du travail de nuit prévue à son article 3 pourront être introduites par décision de l'autorité compétente:

a) dans une branche d'activité ou une profession déterminée, à condition que les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés aient conclu un accord ou aient donné leur accord;

b) dans un ou plusieurs établissements déterminés qui ne sont pas couverts par une décision prise conformément à l'alinéa *a)*, à condition:

i) qu'un accord ait été conclu entre l'employeur et les représentants des travailleurs dans l'établissement ou l'entreprise dont il s'agit;

ii) que les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs de la branche d'activité ou de la profession concernée ou les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs aient été consultées;

c) dans un établissement déterminé qui n'est pas couvert par une décision prise conformément à l'alinéa *a)* et dans lequel un accord n'a pu être conclu conformément à l'alinéa *b)* i), à condition que:

i) les représentants des travailleurs de l'établissement ou de l'entreprise ainsi que les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs de la branche d'activité ou de la profession concernée ou les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs aient été consultés;

ii) l'autorité compétente se soit assurée que des garanties adéquates existent dans l'établissement sur le plan de la sécurité et de la santé au travail, des services sociaux et de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses; et

iii) la décision de l'autorité compétente s'applique pour une période déterminée qui pourra être renouvelée en suivant la procédure prévue aux sous-alinéas i) et ii) ci-dessus.

(2) Aux fins du présent paragraphe, les termes « représentants des travailleurs » désignent les personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationale selon la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

2. La législation nationale visée au paragraphe 1 précisera les circonstances dans lesquelles ces modifications et dérogations peuvent être permises et les conditions auxquelles elles doivent être soumises.

Article 2

1. Il devra être interdit d'appliquer aux travailleuses les modifications et les dérogations permises conformément à l'article 1 ci-dessus pendant une période précédant et suivant l'accouchement ; cette période sera de seize semaines au minimum, dont au moins huit avant la date présumée de l'accouchement. La législation nationale pourra permettre la levée de cette interdiction à la demande expresse de la travailleuse concernée, à condition que ni sa santé ni celle de son enfant ne soient mises en danger.

2. Sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la santé de la mère ou de l'enfant, l'interdiction au paragraphe 1 du présent article doit aussi s'appliquer à d'autres périodes se situant :

a) pendant la grossesse ; ou

b) pendant un laps de temps déterminé prolongeant la période après l'accouchement fixée conformément au paragraphe 1 ci-dessus.

3. Au cours des périodes fixées conformément aux paragraphes 1 et 2 du présent article :

a) une travailleuse ne pourra pas être licenciée ni recevoir un préavis de licenciement, sauf s'il existe de justes motifs sans rapport avec la grossesse ou l'accouchement ;

b) le revenu de la travailleuse doit être maintenu à un niveau suffisant pour pourvoir à son entretien et à celui de son enfant dans des conditions de vie convenables. Le maintien de ce revenu peut être assuré par l'affectation à un travail de jour, la prolongation du congé de maternité, l'octroi de prestations de sécurité sociale, par d'autres mesures appropriées ou par une combinaison de ces mesures.

4. Les dispositions des paragraphes 1, 2 et 3 du présent article ne doivent pas avoir pour effet de réduire la protection et les avantages liés au congé de maternité.

Article 3

Des informations sur les modifications et les dérogations introduites conformément au présent protocole devront être fournies dans les rapports sur l'application de la convention soumis en application de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 4

1. Un Membre peut ratifier le présent protocole en même temps qu'il ratifie la convention, ou à tout moment après la ratification de celle-ci, en communiquant sa ratification formelle du protocole au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. Cette ratification prendra effet douze mois après la date où elle aura été enregistrée par le Directeur général. A compter de ce moment, le Membre intéressé sera lié par la convention telle que complétée par les articles 1 à 3 du présent protocole.

2. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications du présent protocole qui lui seront communiquées par les parties à la convention.

3. Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications qu'il aura enregistrées conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article.

Article 5

Les versions française et anglaise du texte du présent protocole font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique du protocole dûment adopté par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa soixante-dix-septième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 27 juin 1990.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-septième jour de juin 1990:

The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,

JORGE TRIACA

The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,

MICHEL HANSENNE

The text of the Protocol as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte du protocole présenté ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy.
Copie certifiée conforme et complète.

For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

CONVENTION (N° 89) CONCERNANT LE TRAVAIL DE NUIT DES FEMMES OCCUPÉES DANS L'INDUSTRIE (REVISÉE EN 1948)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à San-Francisco par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 17 juin 1948, en sa trente et unième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la revision partielle de la Convention sur le travail de nuit (femmes), 1919, adoptée par la Conférence à sa première session, et de la Convention sur le travail de nuit (femmes) (revisée), 1934, adoptée par la Conférence à sa dix-huitième session, question qui constitue le neuvième point à l'ordre du jour de la session,

Considérant que ces propositions devraient prendre la forme d'une convention internationale,

adopte, ce neuvième jour de juillet mil neuf cent quarante-huit, la convention suivante, qui sera dénommée Convention sur le travail de nuit (femmes) (revisée), 1948 :

Partie I. Dispositions générales

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, seront considérées comme « entreprises industrielles », notamment :

a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature ;

b) les entreprises dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, détruits ou démolis, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris les entreprises de construction de navires, de production, de transformation et de transmission de l'électricité et de la force motrice en général ;

c) les entreprises du bâtiment et du génie civil, y compris les travaux de construction, de réparation, d'entretien, de transformation et de démolition.

2. L'autorité compétente déterminera la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, l'agriculture, le commerce et les autres travaux non industriels, d'autre part.

Article 2

Aux fins de la présente convention, le terme « nuit » signifie une période d'au moins onze heures consécutives comprenant un intervalle déterminé par l'autorité compétente, d'au moins sept heures consécutives et s'insérant entre dix heures du soir et sept heures du matin ; l'autorité compétente pourra prescrire des intervalles différents pour différentes régions, industries, entreprises ou branches d'industries ou d'entreprises, mais consultera les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées avant de déterminer un intervalle commençant après onze heures du soir.

Article 3

Les femmes, sans distinction d'âge, ne pourront être employées pendant la nuit dans aucune entreprise industrielle, publique ou privée, ni dans aucune dépendance d'une de ces entreprises, à l'exception des entreprises où sont seuls employés les membres d'une même famille.

Article 4

L'article 3 ne sera pas appliqué :

a) en cas de force majeure, lorsque dans une entreprise se produit une interruption d'exploitation impossible à prévoir et n'ayant pas un caractère périodique ;

b) dans le cas où le travail s'applique soit à des matières premières, soit à des matières en élaboration, qui seraient susceptibles d'altération très rapide, lorsque cela est nécessaire pour sauver ces matières d'une perte inévitable.

Article 5

1. Lorsque, en raison de circonstances particulièrement graves, l'intérêt national l'exigera, l'interdiction du travail de nuit des femmes pourra être suspendue par une décision du gouvernement, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

2. Cette suspension devra être notifiée au Directeur général du Bureau international du Travail par le gouvernement intéressé dans son rapport annuel sur l'application de la convention.

Article 6

Dans les entreprises industrielles soumises à l'influence des saisons, et dans tous les cas où des circonstances exceptionnelles l'exigent, la durée de la période de nuit indiquée à l'article 2 pourra être réduite à dix heures pendant soixante jours par an.

Article 7

Dans les pays où le climat rend le travail de jour particulièrement pénible, la période de nuit peut être plus courte que celle fixée par les articles ci-dessus, à la condition qu'un repos compensateur soit accordé pendant le jour.

Article 8

La présente convention ne s'applique pas :

a) aux femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique et impliquant une responsabilité ;

b) aux femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

PARTIE II. DISPOSITIONS SPÉCIALES CONCERNANT CERTAINS PAYS

Article 9

Dans les pays où aucun règlement public ne s'applique à l'emploi des femmes pendant la nuit dans les entreprises industrielles, le terme « nuit » pourra provisoirement, et pendant une période maximum de trois années, désigner, à la discrétion du gouvernement, une période de dix heures seulement, laquelle comprendra un intervalle déterminé par l'autorité compétente d'au moins sept heures consécutives et s'insérant entre dix heures du soir et sept heures du matin.

Article 10

1. Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Inde sous réserve des modifications prévues au présent article.

2. Lesdites dispositions s'appliquent à tous les territoires sur lesquels le pouvoir législatif de l'Inde a compétence pour les appliquer.

3. Le terme « entreprises industrielles » comprendra :

a) les fabriques, définies comme telles dans la loi sur les fabriques de l'Inde *(Indian Factories Act)* ;

b) les mines auxquelles s'applique la loi sur les mines de l'Inde *(Indian Mines Act)*.

Article 11

1. Les dispositions de la présente convention s'appliquent au Pakistan sous réserve des modifications prévues au présent article.

2. Lesdites dispositions s'appliquent à tous les territoires sur lesquels le pouvoir législatif du Pakistan a compétence pour les appliquer.

3. Le terme « entreprises industrielles » comprendra :

a) les fabriques, définies comme telles dans la loi sur les fabriques *(Factories Act)* ;

b) les mines auxquelles s'applique la loi sur les mines *(Mines Act)*.

Article 12

1. La Conférence internationale du Travail peut, à toute session où la matière est comprise dans son ordre du jour, adopter à la majorité des deux tiers des projets d'amendements à l'un ou à plusieurs des articles précédents de la partie II de la présente convention.

2. Un tel projet d'amendement devra indiquer le Membre ou les Membres auxquels il s'applique et devra, dans le délai d'un an, ou, par suite de circonstances exceptionnelles, dans le délai de dix-huit mois à partir de la clôture de la session de la Conférence, être soumis par le Membre ou les Membres auxquels il s'applique à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de le transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre.

3. Le Membre qui aura obtenu le consentement de l'autorité ou des autorités compétentes communiquera sa ratification formelle de l'amendement au Directeur général du Bureau international du Travail, aux fins d'enregistrement.

4. Un tel projet d'amendement, une fois ratifié par le Membre ou les Membres auxquels il s'applique, entrera en vigueur en tant qu'amendement à la présente convention.

PARTIE III. DISPOSITIONS FINALES

Article 13

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 14

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 15

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 16

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 17

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 18

A l'expiration de chaque période de dix années à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail devra présenter à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et décidera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa revision totale ou partielle.

Article 19

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant revision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant revision entrainerait de plein droit, nonobstant l'article 15 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant revision soit entrée en vigueur ;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant revision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant revision.

Article 20

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

International Labour Conference
Conférence internationale du Travail

CONVENTION 172

CONVENTION CONCERNING WORKING CONDITIONS
IN HOTELS. RESTAURANTS AND SIMILAR ESTABLISHMENTS.
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS SEVENTY-EIGHTH SESSION.
GENEVA. 25 JUNE 1991

CONVENTION 172

CONVENTION CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL
DANS LES HÔTELS. RESTAURANTS ET ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES.
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA SOIXANTE-DIX-HUITIÈME SESSION.
GENÈVE. 25 JUIN 1991

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

CONVENTION CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES HÔTELS, RESTAURANTS ET ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 1991, en sa soixante-dix-huitième session;

Rappelant que les conventions et recommandations internationales du travail qui énoncent les normes d'application générale concernant les conditions de travail sont applicables aux travailleurs dans les hôtels, restaurants et établissement similaires;

Notant que, du fait des particularités du travail dans les hôtels, restaurants et établissement similaires, il est souhaitable d'améliorer l'application de ces conventions et recommandations dans ces catégories d'établissements, ainsi que de les compléter par des normes spécifiques qui visent à faire bénéficier les travailleurs intéressés d'un statut en rapport avec le rôle qu'ils jouent dans ces catégories d'établissements en croissance rapide, et à y attirer de nouveaux travailleurs en améliorant les conditions de travail, la formation et les perspectives de carrière;

Notant que la négociation collective est un moyen efficace de déterminer les conditions de travail dans ce secteur;

Considérant que l'adoption d'une convention, conjuguée à la négociation collective, aura pour effet d'améliorer les conditions de travail, les perspectives de carrière et la sécurité de l'emploi au profit des travailleurs;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991:

Article 1

1. Sous réserve des dispositions de l'article 2, paragraphe 1, la présente convention s'applique aux travailleurs occupés:

a) dans les hôtels et établissements similaires qui offrent un hébergement;

b) dans les restaurants et établissements similaires qui fournissent des repas, boissons ou les deux.

2. La définition des catégories visées aux alinéas *a)* et *b)* ci-dessus sera arrêtée par chaque Membre à la lumière des conditions nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées. Tout Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, exclure de son application des types particuliers d'établissements couverts par la définition ci-dessus, mais au sujet desquels se posent des problèmes spécifiques revêtant une importance particulière.

3. *a)* Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, étendre son application à d'autres établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme. Ces établissements doivent être spécifiés dans une déclaration jointe à ladite ratification.

b) Tout Membre qui ratifie la présente convention peut en outre ultérieurement, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, étendre le champ d'application de la convention à d'autres catégories d'établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme, par une déclaration notifiée au Directeur général du Bureau international du Travail.

4. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les types d'établissements qui ont été l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 ci-dessus en indiquant les positions respectives des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées quant à ces exclusions, et exposer, dans les rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant auxdits établissements, en précisant dans quelle mesure il a été donné suite, ou il est proposé de donner suite, à la présente convention dans les établissements en question.

Article 2

1. Aux fins de la présente convention, l'expression « travailleurs intéressés » désigne les travailleurs occupés dans les établissements auxquels la convention s'applique conformément aux dispositions de l'article 1, quelles que soient la nature et la durée de leur relation d'emploi. Néanmoins, tout Membre peut, à la lumière du droit, des conditions et de la pratique nationales, et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, exclure certaines catégories particulières de travailleurs de l'application de la totalité des dispositions de la présente convention ou de certaines d'entre elles.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories de travailleurs qui ont fait l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 1 ci-dessus et exposer, dans les rapports ultérieurs, tout progrès accompli sur la voie d'une plus large application.

Article 3

1. Tout Membre doit, sans porter atteinte à l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, adopter et appliquer, de manière appropriée au droit, aux conditions et à la pratique nationales, une politique visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs intéressés.

2. L'objectif général de cette politique doit être que les travailleurs intéressés ne soient exclus du champ d'application d'aucune norme minimale adoptée au niveau national pour les travailleurs en général y compris celles relatives à la sécurité sociale.

Article 4

1. A moins que la législation ou la pratique nationales n'en disposent autrement, l'expression « durée du travail » désigne les périodes pendant lesquelles un travailleur est à la disposition de l'employeur.

2. Les travailleurs intéressés doivent bénéficier d'une durée normale du travail raisonnable de même que de dispositions raisonnables relatives aux heures supplémentaires, conformément à la législation et à la pratique nationales.

3. Les travailleurs intéressés doivent pouvoir disposer de périodes minimales raisonnables de repos journalier et hebdomadaire, conformément à la législation et à la pratique nationales.

4. Les horaires de travail doivent, lorsque cela est possible, être portés à la connaissance des travailleurs intéressés suffisamment à l'avance pour leur permettre d'organiser en conséquence leur vie personnelle et familiale.

Article 5

1. Si un travailleur est appelé à travailler pendant les jours fériés, il doit bénéficier d'une compensation adéquate, sous forme de temps libre ou de rémunération, déterminée par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.

2. Les travailleurs intéressés doivent avoir droit à un congé annuel payé dont la durée sera déterminée par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.

3. A l'expiration du contrat ou lorsque la période continue de service n'est pas suffisante pour donner droit à un congé annuel complet, les travailleurs intéressés doivent avoir droit à des congés payés proportionnels à la durée de la période de service, ou au paiement d'un salaire compensatoire, selon ce qui sera déterminé par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.

Article 6

1. Le terme « pourboire » désigne la somme que le client donne volontairement au travailleur en sus du montant qu'il doit payer pour les services reçus.

2. Indépendamment des pourboires, les travailleurs intéressés doivent recevoir une rémunération de base versée à intervalles réguliers.

Article 7

Là où cette pratique existe, l'achat et la vente des emplois dans les établissements visés à l'article 1 doivent être interdits.

Article 8

1. L'application des dispositions de la présente convention peut être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière appropriée conforme à la pratique nationale.

2. Pour les Membres où les dispositions de la présente convention relèvent normalement de conventions conclues entre employeurs ou organisations d'employeurs et organisations de travailleurs, ou sont normalement mises en œuvre autrement que par la voie légale, les obligations en résultant seront considérées comme remplies dès lors que lesdites dispositions seront appliquées à la grande majorité des travailleurs intéressés, en vertu de telles conventions ou par d'autres moyens.

Article 9

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 10

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 11

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent

article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 12

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 13

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 14

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 15

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 11 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 16

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa soixante-dix-huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 25 juin 1991.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-sixième jour de juin 1991:

The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,

COSMAS BATUBARA

The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,

MICHEL HANSENNE

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la convention présentée ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy.
Copie certifiée conforme et complète.

For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

International Labour Conference
Conférence internationale du Travail

RECOMMENDATION 179

RECOMMENDATION CONCERNING WORKING CONDITIONS
IN HOTELS, RESTAURANTS AND SIMILAR ESTABLISHMENTS,
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS SEVENTY-EIGHTH SESSION,
GENEVA, 25 JUNE 1991

RECOMMANDATION 179

RECOMMANDATION CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL
DANS LES HÔTELS, RESTAURANTS ET ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES,
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE À SA SOIXANTE-DIX-HUITIÈME SESSION,
GENÈVE, 25 JUIN 1991

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

RECOMMANDATION CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES HÔTELS, RESTAURANTS ET ÉTABLISSEMENTS SIMILAIRES

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 1991, en sa soixante-dix-huitième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé, à la suite de l'adoption de la convention sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991, que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complémentaire,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-onze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991:

I. Dispositions générales

1. La présente recommandation s'applique aux travailleurs, tels que définis au paragraphe 3, occupés:

a) dans les hôtels et établissements similaires qui offrent un hébergement;

b) dans les restaurants et établissements similaires qui fournissent des repas, des boissons ou les deux.

2. Les Membres pourront, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, étendre l'application de la présente recommandation à d'autres établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme.

3. Aux fins de la présente recommandation l'expression «travailleurs intéressés» désigne les travailleurs employés dans les établissements auxquels la recommandation s'applique, conformément aux dispositions des paragraphes 1 et 2, quelles que soient la nature et la durée de leur relation d'emploi.

4. (1) L'application des dispositions de la présente recommandation peut être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière appropriée conforme à la pratique nationale.

(2) Les Membres devraient:

a) pourvoir au contrôle efficace de l'application des mesures prises conformément à la présente recommandation au moyen d'un service d'inspection ou de tout autre moyen approprié;

b) encourager les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées à jouer un rôle actif afin de promouvoir l'application des dispositions de la présente recommandation.

5. L'objectif général de la présente recommandation est, sans porter atteinte à l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, d'améliorer les conditions de travail des travailleurs intéressés afin de les rapprocher de celles qui prévalent dans d'autres secteurs de l'économie.

II. Durée du travail et périodes de repos

6. A moins qu'il n'en soit disposé autrement selon les méthodes prévues au paragraphe 4(1), l'expression «durée du travail» désigne les périodes pendant lesquelles un travailleur est à la disposition de l'employeur.

7. (1) La mise en œuvre des dispositions relatives à la durée normale du travail et aux heures supplémentaires devraient faire l'objet de consultations entre l'employeur et les travailleurs intéressés ou leurs représentants.

(2) L'expression « représentants des travailleurs » désigne les personnes reconnues comme telles par la législation et la pratique nationales, conformément à la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

(3) Les heures supplémentaires devraient être compensées par l'octroi de temps libre payé, d'une rémunération à un ou des taux plus élevés pour le travail effectué durant les heures supplémentaires, ou d'une rémunération plus élevée, selon ce qui sera déterminé conformément à la législation et la pratique nationales, et après consultation entre l'employeur et les travailleurs intéressés ou leurs représentants.

(4) Des mesures devraient être prises pour que les heures de travail et les heures supplémentaires fassent l'objet d'un calcul et de relevés exacts et que le travailleur intéressé ait accès au relevé le concernant.

8. Toutes les fois que cela se peut faire, les horaires fractionnés devraient être progressivement éliminés, de préférence par voie de négociation collective.

9. Le nombre et la durée des pauses prévues pour les repas devraient être déterminés en tenant compte des coutumes et traditions de chaque pays ou région, et selon que le repas est pris dans l'établissement lui-même ou ailleurs.

10. (1) Les travailleurs intéressés devraient avoir droit, autant que possible, à une période de repos hebdomadaire qui ne soit pas inférieure à trente-six heures et qui, toutes les fois que cela se peut faire, devrait être ininterrompue.

(2) Les travailleurs intéressés devraient avoir droit à une période de repos journalier moyen de dix heures consécutives.

11. Dans le cas où les travailleurs intéressés bénéficient d'un congé annuel payé d'une durée inférieure à quatre semaines par année de service, des mesures devraient être prises, par voie de négociation collective ou d'autres moyens conformes à la pratique nationale, pour porter cette durée progressivement à ce niveau.

III. Formation

12. (1) Tout Membre devrait, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, élaborer ou, s'il y a lieu, aider les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres institutions à élaborer, des politiques et des programmes d'enseignement, de formation professionnelle, ainsi que de formation à la gestion pour les différentes professions dans les hôtels, restaurants et établissements similaires.

(2) L'objectif principal des programmes de formation devrait être d'améliorer les compétences, la qualité des prestations professionnelles ainsi que les perspectives de carrière des bénéficiaires.

Le texte qui précède est le texte authentique de la recommandation dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa soixante-dix-huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 25 juin 1991.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-sixième jour de juin 1991:

The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,

COSMAS BATUBARA

The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,

MICHEL HANSENNE

The text of the Recommendation as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la recommandation présentée ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy.
Copie certifiée conforme et complète.

For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

Annexe 2

TRADUCTION

Le 7 mai 1991

Monsieur Ray Protti
Sous-ministre
Travail Canada
Place du Portage - Phase II
11ième étage
165, rue Hôtel-de-Ville
Hull (Québec)
K1A 0J2

Monsieur,

La présente fait suite à votre demande de renseignements en date du 22 février 1990 sur la compétence législative qu'il convient d'observer dans le cas des Conventions et Recommandations suivantes, adoptées par la Conférence internationale du Travail lors de sa 77ième session en 1990:

a) Convention 170 - Sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail, 1990;
b) Recommandation 177 - Sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail, 1990;
c) Convention 171 - Travail de nuit, 1990;
d) Recommandation 178 - Travail de nuit, 1990;
e) Protocole de 1990 revisant la Convention 89 sur le travail de nuit des femmes occupées dans l'industrie, 1948.

Je dois vous informer que l'objet de chacun de ces instruments relève en partie de la compétence fédérale et en partie de la compétence provinciale.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le Sous-ministre de la Justice

John C. Tait

TRADUCTION

Le 28 novembre 1991

Monsieur M. McDermott
Sous-ministre par intérim
Travail Canada
Hull (Québec)
K1A 0J2

Monsieur,

La présente fait suite à votre demande de renseignements en date du 18 octobre 1991 sur la compétence législative qu'il convient d'observer dans le cas de la Convention et la Recommandation suivantes, adoptées par la Conférence internationale du Travail lors de sa 78ième session en 1991:

a) Convention 172 - Conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, 1991;

b) Recommandation 179 - Conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, 1991.

Je dois vous informer que l'objet de chacun de ces instruments relève en partie de la compétence fédérale et en partie de la compétence provinciale.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le Sous-ministre de la Justice

John C. Tait

Annexe 3

Vote de délégués canadiens sur les instruments adoptés par la Conférence de l'OIT en juin 1990 et en juin 1991

Convention 170 - Sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail

Total des votes :
Pour : 391
Contre : 0
Abstentions : 1

Canada :
Travailleurs : Pour
Employeurs : Pour
Gouvernement : Pour

Recommandation 177 - Sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail

Total des votes :
Pour : 389
Contre : 0
Abstentions : 0

Canada :
Travailleurs : Pour
Employeurs : Pour
Gouvernement : Pour

Convention 171 - Travail de nuit

Total des votes :
Pour : 348
Contre : 24
Abstentions : 15

Canada :
Travailleurs : Pour
Employeurs : Pour
Gouvernement : Pour

Recommandation 178 - Travail de nuit

Total des votes :
Pour : 341
Contre : 22
Abstentions : 17

Canada :
Travailleurs : Pour
Employeurs : Pour
Gouvernement : Pour

Protocole de 1990 révisant la Convention 89 sur le travail de nuit des femmes occupées dans l'industrie, 1948

Total des votes :
Pour : 323
Contre : 7
Abstentions : 27

Canada :
Travailleurs : Pour
Employeurs : Pour
Gouvernement : Abstention

Convention 172 - Conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires

Total des votes :
Pour : 262
Contre : 0
Abstentions : 116

Canada :
Travailleurs : Pour
Employeurs : Abstention
Gouvernement : Pour

Recommandation 179 - Conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires

Total des votes :
Pour : 272
Contre : 0
Abstentions : 133

Canada :
Travailleurs : Pour
Employeurs : Abstention
Gouvernement : Pour

Annexe 4

Article 19

Conventions et recommandations Décisions de la Conférence

1. Si la Conférence se prononce pour l'adoption de propositions relatives à un objet à l'ordre du jour, elle aura à déterminer si ces propositions devront prendre la forme: a) d'une convention internationale; b) ou bien d'une recommandation, lorsque l'objet traité ou un de ses aspects ne se prête pas à l'adoption immédiate d'une convention.

Majorité requise

2. Dans les deux cas, pour qu'une convention ou qu'une recommandation soient adoptées au vote final par la Conférence, une majorité des deux tiers des voix des délégués présents est requise.

Modifications répondant à des conditions locales particulières

3. En formant une convention ou une recommandation d'une application générale, la Conférence devra avoir égard aux pays dans lesquels le climat, le développement incomplet de l'organisation industrielle ou d'autres circonstances particulières rendent les conditions de l'industrie essentiellement différentes, et elle aura à suggérer telles modifications qu'elle considérerait comme pouvant être nécessaires pour répondre aux conditions propres à ces pays.

Textes authentiques

4. Deux exemplaires de la convention ou de la recommandation seront signés par le Président de la Conférence et par le Directeur général. L'un de ces exemplaires sera déposé aux archives du Bureau international du Travail et l'autre entre les mains du Secrétaire général des Nations Unies. Le Directeur général communiquera une copie certifiée conforme de la convention ou de la recommandation à chacun des Membres.

5. S'il s'agit d'une convention :

Obligations des Membres quant aux conventions

a) la convention sera communiquée à tous les Membres en vue de sa ratification par ceux-ci;

b) chacun des Membres s'engage à soumettre, dans le délai d'un an à partir de la clôture de la session de la Conférence (ou, si par suite de circonstances exceptionnelles, il est impossible de procéder dans un délai d'un an, dès qu'il sera possible, mais jamais plus de dix-huit mois après la clôture de la session de la Conférence), la convention à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de la transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre;

c) les Membres informeront le Directeur général du Bureau international du Travail des mesures prises, en vertu du présent article, pour soumettre la convention à l'autorité ou aux autorités compétentes, en lui communiquant tous renseignements sur l'autorité ou les autorités considérées comme compétentes et sur les décisions de celles-ci;

d) le Membre qui aura obtenu le consentement de l'autorité ou des autorités compétentes communiquera sa ratification formelle de la convention au Directeur général et prendra telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives les dispositions de ladite convention;

e) si une convention n'obtient pas l'assentiment de l'autorité ou des autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, le Membre ne sera soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'il devra faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de sa législation et sur sa pratique concernant la question qui fait l'objet de la convention, en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toute disposition de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs ou par toute autre voie, et en exposant quelles difficultés empêchent ou retardent la ratification d'une telle convention.

6. S'il s'agit d'une recommandation :

Obligations des Membres quant aux recommandations

a) la recommandation sera communiquée à tous les Membres pour examen, en vue de lui faire porter effet sous forme de loi nationale ou autrement;

b) chacun de Membres s'engage à soumettre, dans le délai d'un an à partir de la clôture de la session de la Conférence (ou, si par suite de circonstances exceptionnelles, il est impossible de procéder dans le délai d'un an, dès qu'il sera possible, mais jamais plus de dix-huit mois après la clôture de la session de la Conférence), la recommandation à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de la transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre;

c) les Membres informeront le Directeur général du Bureau international du Travail des mesures prises, en vertu du présent article, pour soumettre la recommandation à l'autorité ou aux autorités compétentes, en lui communiquant tous renseignements sur l'autorité ou les autorités considérées comme compétentes et sur les décisions de celles-ci;

d) sauf l'obligation de soumettre la recommandation à l'autorité ou aux autorités compétentes, les Membres ne seront soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'ils devront faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de leur législation et sur leur pratique concernant la question qui fait l'objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toutes dispositions de la recommandation et en indiquant les modifications de ces dispositions qui semblent ou pourront sembler nécessaires pour leur permettre de l'adopter ou de l'appliquer.

Obligations des Etats fédératifs

7. Dans le cas où il s'agit d'un Etat fédératif, les dispositions suivantes seront appliquées :

a) à l'égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action fédérale est appropriée, les obligations de l'Etat fédératif seront les mêmes que celles des Membres qui ne sont pas des Etats fédératifs;

b) à l'égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action de la part des Etats constituants, des provinces ou des cantons est, sur tous les points ou sur certains points, plus appropriée qu'une action fédérale, ledit gouvernement devra :

i) conclure, en conformité avec sa Constitution et les Constitutions des Etats constituants, des provinces ou des cantons intéressés, des arrangements effectifs pour que ces conventions ou recommandations soient, au plus tard dans les dix-huit mois suivant la clôture de la session de la Conférence, soumises aux autorités appropriées fédérales, ou à celles des Etats constituants, des provinces ou des cantons en vue d'une action législative ou de toute autre action;

ii) prendre des mesures, sous réserve de l'accord des gouvernements des Etats constituants, des provinces ou des cantons intéressés, pour établir des consultations périodiques, entre les autorités fédérales d'une part et les autorités des Etats constituants, des provinces ou des cantons d'autre part, en vue de développer à l'intérieur de l'Etat fédératif une action coordonnée destinée à donner effet aux dispositions de ces conventions et recommandations;

iii) informer le Directeur général du Bureau international du Travail des mesures prises en vertu du présent article pour soumettre ces conventions et recommandations aux autorités appropriées fédérales, des Etats constituants, des provinces ou des cantons, en lui communiquant tous renseignements sur les autorités considérées comme autorités appropriées et sur les décisions de celles-ci;

iv) au sujet de chacune de ces conventions qu'il n'aura pas ratifiées, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique de la fédération et des Etats constituants, des provinces ou des cantons concernant la question qui fait l'objet de la convention, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l'on se propose de donner effet aux dispositions de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs ou par toute autre voie;

v) au sujet de chacune de ces recommandations, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, des interavalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique de la fédération et de ses Etats constituants, de ses provinces ou de ses cantons concernant la question qui fait l'objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l'on se propose de donner effet aux dispositions de la recommandation et en indiquant quelles modifications de ces dispositions semblent ou pourront sembler nécessaires pour les adopter ou les appliquer.

Effet des conventions et recommandations sur des dispositions plus favorables

8. En aucun cas, l'adoption d'une convention ou d'une recommandation par la Conférence, ou la ratification d'une convention par un Membre ne devront être considérées comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord qui assurent des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés que celles prévues par la convention ou la recommandation.